التنمية الإدارية

العدد ١٠١ (السنة ٢٤) أكتوبر ٢٠٠٣

العبور العظيم و دروس القيادة

مجلة علمية ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة

جمهورية مصر العربية

الشركة القابضة للنقل البحرى والبرى



شركة بورسعيد لتداول الحاويات والبضائع



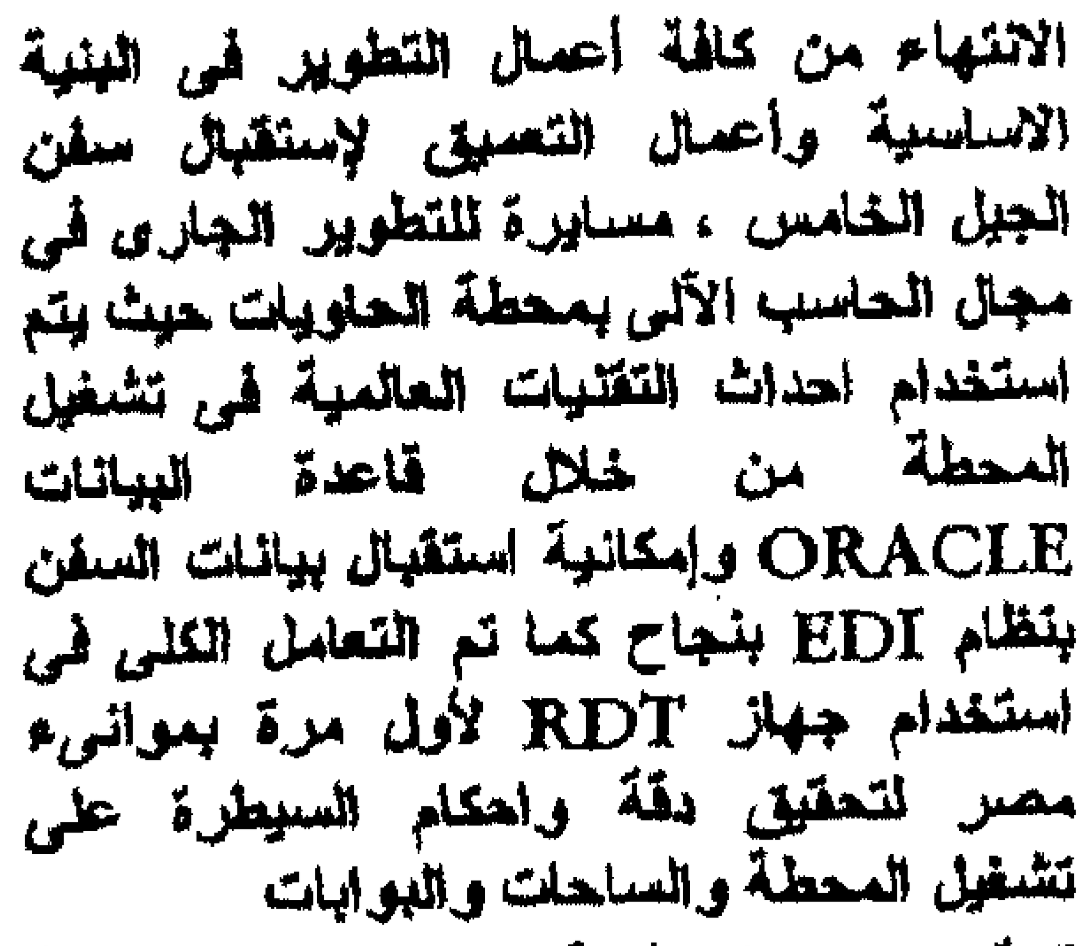
حققت شركة بورسعيد لتداول الحاويات والبضائع قفزة عملاقة فى حجم تداول الحاويات بمنطقة شرق البحر المتوسط نابعة من منظومة متكاملة من أعمال التطوير والإنجازات المتعاقبة حيث تضافرت جهودها مع الدولة للتنمية فى ظل إستيراتيجية طموحة للتطوير حققت الانجازات التالية بنهاية علم ٢٠٠٢-٢٠٠٣:-

الانتهاء من كافة أعمال التطوير فى البنية الاساسية وأعمال التعميق لإستقبال سفن الجيل الخامس ، مسايرة للتطوير الجارى فى مجال الحاسب الآلى بمحطة الحاويات حيث يتم استخدام احداث التقنيات العالمية فى تشغيل المحطة من خلال قاعدة البيانات ORACLE وإمكانية استقبال بيانات السفن بنظام EDI بنجاح كما تم التعامل الكلى فى استخدام جهاز RDT لأول مرة بموانىء مصر لتحقيق دقة واحكام السيطرة على تشغيل المحطة والساحات والبوابات

تحقيق حجم تداول قدره ٥٦٣١٢٦ حاوية مكافئة عام ٢٠٠١/٢٠٠٢ و ٥٦٦٤٧٠ حاوية مكافئة عام ٢٠٠٢/٢٠٠٣.

إضافة مساحة تخزينية قوامها ١١٠٠٠٠م٢ لتصبح المساحة التخزينية الإجمالية للمحطة ٤٣٥٠٠٠م٢. معدل تداول ٢٥ حاوية / ساعة

ساحات الحاويات	٤٣٥,٠٠٠م٢
الطاقة السنوية للمحطة	٧٠٠,٠٠٠ حاوية مكافئة
المخزن المشترك LCL بطاقة تخزينية	٦٠٠٠م٢ ٢٥٠ حاوية مكافئة
حاويات الثلاجة	٣٦٩٠وحدة -مصدر كهربى
طاقة ورشة الحاويات	٦٠٠ حاوية مكافئة / شهرياً
النقل بالقطار	محطة واحدة



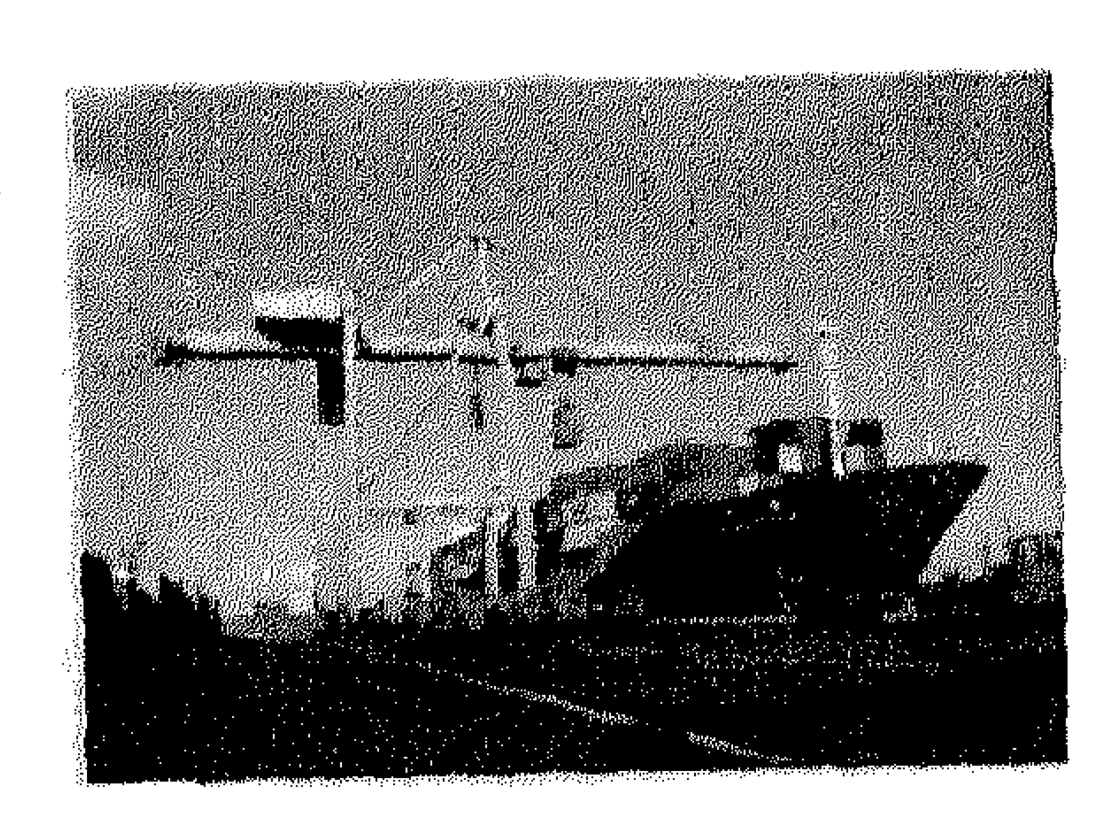
يتم بالشركة تداول جميع أنواع البضائع العامة والحبوب الصب بكفاءة عالية وقوى بشرية على مستوى عالى من الخبرة .

الطاقة التخزينية للبضائع الصب ٥٥,٠٠٠ طن بمعدل تداول ٨٠٠٠ طن / يومياً .

تمتلك الشركة منشأين عائمين بمعدل تفريغ ٢٦٠ طن / ساعة للمنشأ الواحد .

جارى إنشاء صومعة للغلال بسعة تخزينية قوامها ٣٠,٠٠٠ طن لتصبح السعة التخزينية الإجمالية لصوامع غلال الشركة ٨٠,٠٠٠ طن

الوصف	رصيف الحاويات	الرورو	الروافد
الطول	٩٧٠م	٤م	٣٥٠م
العمق	١٤م / ٤٦,٢قدم	١١م / ٣٦قدم	١١م / ٣٦ قدم
ممر الاقتراب	١٥م/ ٤٩,٢ قدم	١٢ م ٣٩,٤ قدم	١٢ م / ٣٩,٤ قدم
الغاطس المسموح	١٣,٢ م / ٤٣,٣قدم	١٠ م / ٢٣,٨ قدم	١٠ م / ٣٢,٨ قدم



تنفرد الشركة بإمتلاكها لأول ميناء جاف تم إنشاؤه بمدينة العاشر من رمضان فى قلب المنطقة الصناعية على مساحة ٥٠٠٠٠م٢ تم تجهيزه وإمداده بأحدث المعدات لخدمة العملاء من جميع انحاء العالم وتصل طاقته الى ٦٠٠ حاوية مكافئة بضائع وسيارات

Web site: www.pscchc.com

E-mail: info@pscchc.com

PSCCHC

6 235862

66 220419

P.O.Box:1239

التنمية الإدارية

دكتور محمد زكى أبو عامر
وزير التنمية الإدارية
رئيس مجلس الإدارة ورئيس التحرير

حسام الدين سعد
مدير التحرير

عبد المعطى أحمد
سكرتير التحرير

حسن السيد عبد السلام
المستشار الفنى

التحرير
منى زكريا عبد الخالق

الإشراف الفنى
أحمد جاد

التجهيز والطباعة «دار الدفاع للصحافة والنشر»

التنفيذ الفنى
محمد شرف — كرم سعد

الغلاف
شريف الغريب

اقرأ فى هذا العدد

رقم الإيداع بدار الكتب ٦١٣٩ / ١٩٨٧

العبور العظيم ودروس القيادة

د. محمد زكى أبوعامر وزير الدولة للتنمية الإدارية

هذا العام .. يمر على نصر أكتوبر العظيم ثلاثون عاماً من عمر الزمان هذا النصر المؤزر الذى دوى فى أرجاء الدنيا بأسرها ليعلن بعث أمة من جديد استطاعت بقواتها المسلحة أن تنهض من عثراتها وتحقق النصر المبين بإرادة الرجال وعزيمة الأبطال الذين أعادوا للبلاد والعباد العزة والكرامة ، وتحقق للمواطن المصرى والإنسان العربى الفخار والكبرياء ، استردت القوات المسلحة شموخها ورفعتها .

إنه النصر الكبير فى معركة السادس من أكتوبر المجيدة وما شكلته عملية العبور العظيم من لحظات فارقة وحاسمة فى تاريخ مصر الحديث إذ نقلتها من الانكسار والهزيمة إلى النصر المبين .. الذى وضع وساماً على صدر الوطن نسج خيوطه جنود بواسل صدقوا ماعاهدوا الله عليه فكان أداؤهم البطولى ملحمة عسكرية ووطنية رائعة سجلت النصر العظيم بدماء الشهداء وتضحيات الأبطال ..

بهذه المعركة الخالدة استطاعت مصر العبور من ظلام اليأس إلى نور الرجاء إذ جاء هذا النصر المؤزر ليضع حجر الأساس لمرحلة السلام ، وليرسى ويمهد الطريق عبوراً ومروراً إلى مسيرة البناء والتنمية والتعمير على مستوى كافة أرجاء الوطن .

ولملحمة أكتوبر العظيمة جوانب متعددة للعبقرية العسكرية نستطيع أن نرصد منها تلك المنظومة



الإدارية المتكاملة التى قدمت أسلوباً رائعاً فى الإدارة الجيدة وكان سبباً رئيسياً فى نجاح المعركة لأنه قام على أسس علمية راعت القواعد المطلوبة لاتخاذ القرارات على نحو صحيح يستند إلى توافر معلومات دقيقة .. بدءاً من قرار الحرب الذى كان عبقرياً بكل المقاييس لأنه جاء فى وقت اقتنع فيه الجميع أنه لا سبيل لعودة الأرض السليبة إلا بمعركة عسكرية وبدونها يستحيل عودة الحق لأصحابه ، ثم توالت باقى مكونات المنظومة الإدارية للعمليات الحربية من تحديد للأهداف بوضوح ، والمفاضلة بين البدائل المختلفة واختيار التوقيت الزمنى المناسب لبدء العمليات ثم التخطيط الاستراتيجى عالى المستوى على نحو دقيق وبحسابات علمية مبنية على المفاضلة بين البدائل الممكنة واختيار أنسبها للتطبيق .

ثم على صعيد التنظيم الجيد والفعال عكست طبيعة المعارك تحديداً للأدوار وتوزيعاً للمسئوليات على مستوى القوات والأسلحة والجيوش والتشكيلات حيث توزعت المهام والمسئوليات بوضوح ثم كان التنسيق بين جميع التشكيلات وانسياب الأوامر والتعليمات عبر أساليب وقنوات الاتصال .

وما الأداء البطولى الرائع للمقاتل المصرى على طول جبهات القتال الذى ظهر إبان المعارك الحربية والذى أسفر عن تحقيق الانتصارات تلو الانتصارات إلا نتيجة طبيعية للتدريب الشاق والمتابعة الدءوبة والتوجيه المستمر من القادة .

وإذا كانت الدروس المستفادة من حرب أكتوبر المجيدة كثيرة ومتعددة فإن أهمها وأبرزها أن تلك المعركة الخالدة قدمت أنماطا متميزة للقيادات القادرة بحق على تحقيق المهام المكلفة بها بنجاح بدءاً بالقيادة العليا التى أدارت المعارك العسكرية على مستوى القمة ويليها من قيادات للقوات والجيوش والأسلحة والتشكيلات والفرق حتى مستوى الكتائب ووفقاً للهيكل العام للتنظيمات العسكرية حيث اتضح فى النهاية ما توافر لتلك القيادات من مواصفات قيادية أبرزها الإخلاص والانتماء والوطنية العالية والإيمان بالهدف والإصرار على عودة الحق فلقد كانت تلك الأنماط القيادية هى الدروع الرئيسية لتحقيق النصر فهم قادة وقدوة فعلى قدر نجاح القيادة فى التخطيط والمتابعة وإدارة عمليات التنفيذ يتوقف تحقيق الأهداف النهائية .

ثم تواصلت مسيرة أبطال معركة العبور العظيم فى معارك البناء والتعمير حيث قدمت حرب أكتوبر المجيدة لمصر كلها قيادة وطنية مخلصة استطاعت أن تقود البلاد من نصر إلى نصر سلماً وحرباً . إنه السيد الرئيس الزعيم القائد محمد حسنى مبارك رئيس الجمهورية الذى يقود سفينة الوطن بحكمة واقتدار ضارباً أروع الأمثلة فى التضحية والفداء ، بما يبذله من جهد ليل نهار وفاء لأمانة المسئولية وحماية للبلاد من المخاطر المحيطة بها من خلال مواقفه الحكيمة وآرائه السديدة للأمور وشجاعته فى قول الحق والدعوة إلى السلام والدفاع عن حقوق الأوطان والسعى إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى كافة ربوع الوطن وتبنى برامج الإصلاح والتطوير والتحديث والعمل على رفع مستوى معيشة الأفراد وعلى الصعيد الخارجى ها هى جهوده الدءوبة من أجل وحدة الصف العربى ولم الشمل ورأب الصدع والدفاع عن السلام القائم على العدل والاتفاق على كلمة سواء تحقق التضامن العربى المأمول فى مواجهة المخاطر المحيطة بالأمة العربية .. من واقع اقتناع كبير بضرورة اليقظة الدائمة لمجريات الأمور فى عصر التكتلات الكبيرة والكيانات العملاقة تلك السياسة الحكيمة التى تدعو إلى التسامح ونبذ العنف ومواجهة الإرهاب وتصحيح صورة الإسلام والدفاع عن حقوق المسلمين .

إن القيادة العسكرية الرشيدة للسيد الرئيس محمد حسنى مبارك للقوات الجوية التى كانت مفتاح النصر فى حرب أكتوبر المجيدة تواصل عطاؤها وامتد نشاطها المتجدد والمستمر فى الحياة المدنية وهو يقود مصر الكنانة بفكر هادىء متزن فى زمن يموج بالمتغيرات ويزخر بالتحديات فاستحق أن يكون قائداً وزعيماً يحظى بتقدير واحترام القوى العظمى فى عالم اليوم .



كرم الله الإنسان وخلقه فى أحسن تقويم ونفخ فيه من روحه وأسجد له ملائكته وعلمه مالم يكن يعلم وأفاضت الرسالات السماوية فى تقرير حقوقه وصون كرامته كآدمى أيا كان جنسه أو أصله أو لغته أو لونه أو عقيدته .

وقال تعالى « ولقد كرمنا بنى آدم وحملناهم فى البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلا » .

فحماية حقوق الإنسان وحرياته عمل حضارى رفيع المقام تقدم عليه الدول التى تؤمن بأن الناس قد ولدتهم أمهاتهم أحراراً وتؤمن بأن السماء رتبت لهم حقوقاً أحاطتها بالحماية وهم بعد أجنة فى البطون فى الظلمات الثلاث .

وعلى هدى من القيم الرفيعة التى يؤمن بها السيد الرئيس محمد حسنى مبارك باتت الحاجة ملحة إلى نظرة جديدة متطورة تساير التنامى فى الاهتمام العالمى بحقوق الإنسان فكان أن اتجهت النية إلى تشريع ينتظم صرحاً قومياً يحقق الرعاية الكاملة لقضايا الحريات والحقوق العامة فى إطار من الشفافية والديمقراطية وشرعية الحكم وذلك اتساقاً مع أحكام الدستور الذى سجل تلك الحقوق والحريات وفرض ضماناتها واعتبر فى المادة ٥٧ منه – العدوان عليها جريمة لاتسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم فلا يتحرر مرتكبها من مسئوليته التى لايمحوه زمن أيا كان مداه ، والذى أورد فى وثيقة إعلانه أن « كرامة الفرد انعكاس طبيعى لكرامة الوطن ذلك أن الفرد هو حجر الأساس فى بناء الوطن وبقيمة الفرد ولعمله وبكرامته تكون مكانة الوطن وقوته وهيبته وأن إنسانية الإنسان وعزته هى الشعاع الذى هدى ووجه خط سير التطور الهائل الذى قطعته البشرية نحو مثلها الأعلى وأن سيادة القانون هى أساس الحكم فى الدولة .

ويستهدف قانون إنشاء مجلس قومى لحقوق الإنسان فى مصر ابتغاء تعزيز وتنمية حماية حقوق الإنسان المصرى وترسيخ قيمها ونشر الوعى بها والإسهام فى ضمان ممارستها ويتبع هذا المجلس الجديد مجلس الشورى استهداء بما ورد فى المادة ١٩٤ من الدستور التى جعلت من اختصاصات

مجلس الشورى دراسة واقتراح مايراه كفيلاً بحماية المقومات الأساسية للمجتمع وقيمه العليا والحقوق والحريات والواجبات العامة .

ويقرر القانون للمجلس الشخصية الاعتبارية وينص على تمتعه بالاستقلال فى ممارسة مهامه واختصاصاته (المادة الأولى) .

ومما يكفل مزيدا من الاستقلال والحياد المنشودين للمجلس القومى لحقوق الإنسان أن تشكيله يكون من رئيس وعشرين عضواً جميعهم من الشخصيات العامة المشهود لها بالخبرة والاهتمام بمسائل حقوق الإنسان أو من ذوى العطاء المتميز فى هذا المجال وأن تشكيله يصدر بقرار من مجلس الشورى لمدة ثلاث سنوات (المادة الثانية) .

ومما يعزز استقلال المجلس ما أوجبه القانون من تزويده بالعاملين المؤهلين والخبراء والمتخصصين ومن يلزم لأداء مهامه والنهوض باختصاصاته (المادة الخامسة) ومانص عليه القانون من أن تكون للمجلس موازنة مستقلة وحساب خاص لموارده فى أحد البنوك الخاضعة لرقابة البنك المصرى - يرحل ماقد يفيض منه من أية سنة مالية إلى موازنته للسنة التالية (المادتان الحادية عشرة والثانية عشرة)

وقد حدد القانون فى المادة الثالثة منه صلاحيته واختصاصاته ومن أهمها وضع خطة عمل قومية لتعزيز وتنمية حماية حقوق الإنسان فى مصر واقتراح وسائل تحقيق هذه الخطة وتلقى الشكاوى من المواطنين والهيئات فى مجال حماية حقوق الإنسان ودراستها وإحالة مايرى المجلس إحالته منها إلى جهات الاختصاص ومتابعتها .

وأوجب القانون على أجهزة الدولة معاونة المجلس فى أداء مهامه وتيسير مباشرته لاختصاصاته وتزويده بما يطلبه من بيانات أو معلومات تتصل بهذا الاختصاص وأجاز المشروع للمجلس دعوة أى ممثل لهذه الأجهزة للمشاركة فى أعماله واجتماعاته دون أن يكون له صوت معدود فى المداولات (المادة الرابعة) .

ونص القانون على أن لرئيس الجمهورية أن يحيل إلى المجلس مايراه من موضوعات تتصل باختصاصاته لدراسته وإبداء الرأى فيه وأن له دعوته للاجتماع إذا رأى حاجة لذلك (المادة السابعة)

وأوجب القانون إنشاء لجان دائمة من أعضاء المجلس لممارسة اختصاصاته ذكر منها لجانا للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاجتماعية وللحقوق الاقتصادية وللحقوق الثقافية وللشئون التشريعية وللعلاقات الدولية ثم أجاز للمجلس إنشاء لجان دائمة أخرى من أعضائه كذلك بقرار يصدر بالأغلبية ثلثى الأعضاء (المادة الثامنة) .

ونص القانون على أن يكون للمجلس أمين عام من أعضاء المجلس أو من غيرهم يصدر بتعيينه قرار من المجلس ويختص بتنفيذ قرارات المجلس والإشراف على أمانته الفنية وشئون العاملين والشئون المالية والإدارية وفقا للوائحه التى يصدر بها قرار من مجلس الشورى دون التقــيد بالنظم الحكومية (المادتان التاسعة والرابعة عشرة)

كذلك فقد نص القانون على أن رئيس المجلس هو الذى يمثله فى صلاته بالغير وأمام القضاء (المادة العاشرة)

ومن المأمول أن يحقق هذا المجلس بما أوتى من صلاحيات واختصاصات وماكفل له من استقلال فى ممارسة مهامه وأنشطته واختصاصاته وأن يحقق صونا أعظم لحريات الأفراد والهيئات وحماية أوفر لحقوقهم وإتاحة مجال أفسح لممارسة الحقوق والحريات العامة التى كفلها الدستور .

الهيئة القومية للأنفاق

الهيئة القومية للأنفاق إحدى هيئات وزارة النقل ومن أهم أهدافها القيام بتنفيذ مشروعات مترو الأنفاق وأنفاق السيارات بجمهورية مصر العربية .

مع بداية عام ١٩٨٢ أعطى السيد الرئيس محمد حسنى مبارك إشارة البدء لتنفيذ مشروعات مترو الأنفاق بالقاهرة الكبرى والذى سبقت به مصر دول الشرق الأوسط وأفريقيا والمنطقة العربية وتحقق الأمل وتم الإنجاز العظيم للسواعد والخبرات المصرية بالتعاون مع الخبرة الفرنسية والخبراء من كافة دول العالم .

ومنذ إنشاء الهيئة القومية للأنفاق وحتى الآن تم تنفيذ ٦٥ كم من خطوط مترو الأنفاق بالإضافة إلى المنشآت والمرافق المعاونة للمشروع .

إن مشروع مترو الأنفاق لم يأت من فراغ بل نتيجة لدراسات عديدة بلغ عددها أكثر من ١٠ دراسات شاركت فيها العديد من الدول الأجنبية التى أوصت جميعها بضرورة إنشاء شبكة خطوط مترو أنفاق القاهرة الكبرى من ثلاثة خطوط كالآتى :

١ ـ الخط الأول : حلوان ـ المرج

٢ ـ الخط الثانى : شبرا الخيمة ـ أم المصريين

٣ ـ الخط الثالث : مطار القاهرة ـ إمبابة



أولا : الخط الأول : حلوان ـ المرج الجديدة

يربط مابين حلوان فى جنوب القاهرة إلى المرج الجديدة فى الشمال الشرقى بطول ٤٤ كم منها ٥ كم مسار نفقى تحت الأرض فى منطقة وسط المدينة لتخدم الحركة المرورية بمناطق التحرير – رمسيس

وقد تم تنفيذ الخط الأول على مرحلتين كما يلى :

أ ـ المرحلة الأولى : بطول ٢٩ كم وافتتحت فى عام ١٩٨٧م

ب ـ المرحلة الثانية : بطول ١٤ كم وافتتحت فى عام ١٩٨٩م

كما تم تنفيذ امتداد للخط بطول ١ر٣ كم فى المسافة من محطة المرج حتى المرج الجديدة لخدمة المواطنين القادمين من مناطق شرق الجمهورية وتم افتتاح محطة المرج الجديدة فى مايو ١٩٩٠م .

وتبلغ طاقة النقل التصميمية المخصصة للخط (٢) مليون راكب / اليوم ويقدر ركاب الخط الأول حالياً بحوالى ٤ر١ مليون راكب / اليوم



ثانياً : الخط الثانى : (شبرا الخيمة) ضواحى الجيزة

يمتد الخط الثانى للمترو من شمال القاهرة الكبرى محطة شبرا الخيمة إلى جنوبها محطة أم المصريين بطول إجمالى حوالى ١٩ كم .. وقد تم تنفيذه وافتتاحه على أربع مراحل وهى :

أ ـ المرحلة الأولى : من شبرا الخيمة إلى محطة مبارك بميدان رمسيس بطول ٨ كم وتم افتتاحها فى أكتوبر ١٩٩٦م .

ب ـ المرحلة الثانية : من محطة مبارك بميدان رمسيس إلى محطة السادات فى ميدان التحرير بطول ٣ كم وتم افتتاحها فى سبتمبر ١٩٩٧م

جـ المرحلة الثالثة : من محطة السادات بميدان التحرير إلى محطة جامعة القاهرة ببولاق الدكرور بطول ٥ر٥ كم وتم افتتاح هذه المرحلة فى أبريل ١٩٩٩م .

وخلال هذه المرحلة تم العبور أسفل قاع النيل بفرعيه الشرقى والغربى لأول مرة فى التاريخ .

د – المرحلة الرابعة : من محطة جامعة القاهرة ببولاق الدكرور إلى محطة أم المصريين بمنطقة العمرانية بطول ٥ر٢

كم وقد وتم افتتاح هذه المرحلة فى أكتوبر ٢٠٠٠م
ويبلغ حجم النقل الآن على الخط الثانى فى المسافة من شبرا الخيمة - أم المصريين حوالى ٢ر١ مليون راكب / اليوم بينما يبلغ إجمالى الطاقة التصميمية للخط بكامل طوله (شبرا الخيمة / أم المصريين) ٧٦٠ر١ مليون راكب / اليوم .

هـ - تنفيذ امتداد الخط الثانى لمترو أنفاق القاهرة الكبرى (المرحلة الخامسة)

طبقاً لتوصيات ونتائج دراسة النقل لإقليم القاهرة الكبرى وتلبية لمطالب النقل المتزايدة لمنطقة ساقية مكى والمنيب وبناء على مطالب أهالى محافظة الجيزة لخدمة نقل الركاب بين خطوط المترو ومواقف النقل العام والخاص وخدمة النقل الجماعى للوجه القبلى أسفل كوبرى المنيب تم البدء فى تنفيذ المرحلة الخامسة من الخط الثانى المترو والتى تمتد فى المسافة من أم المصريين حتى المنيب بطول ٦ر٢ كيلو متر وتتكون من عدد (٢) محطة سطحية (ساقية مكى - المنيب) ويستغرق تنفيذها ٣٢ شهراً ومن المنتظر الانتهاء من أعمال الإنشاءات والتشغيل مع بداية عام ٢٠٠٥م .

ثالثاً : مشروع الخط الثالث لشبكة مترو انفاق القاهرة الكبرى

أوصت دراسة النقل لإقليم القاهرة الكبرى التى تمت خلال الفترة من ٩٨-٢٠٠٠ إلى ضرورة تنفيذ مشروع الخط الثالث وتطوير مساره طبقاً لمتطلبات وحجم النقل المتوقع حتى عام ٢٠٢٢ ليمتد من مطار القاهرة الدولى شرقاً إلى امبابة غرباً ليكون أول محور عرضى يربط شرق وغرب الإقليم وقد أكدت الدراسة التى يقوم بها فريق الجايكا اليابانى (٢٠٠٠-٢٠٠٢) بالتعاون مع وزارة النقل على ضرورة تنفيذ الخط الثالث - طبقاً لمساره المحدد بدراسة (٩٨-٢٠٠٠) يخدم الخط مناطق ذات كثافة سكانية عالية من حيث مطالب النقل وهى مناطق امبابة -المهندسين - الكيت كات - بولاق أبو العلا- العتبة - شارع الجيش - شارع العباسية - ميدان العباسية - غرب مدينة نصر - مصر الجديدة - شرق عين شمس كما يحقق خدمة مباشرة لطلبة كليات جامعة عين شمس ويحقق أيضاً تبادل خدمة النقل مع وسائل النقل العام فى المحطات الرئيسية بمناطق العتبة - العباسية - الألف مسكن ويبلغ طول الخط ٢ر٣٤ كم - ٢٩ محطة - وقد تم تقسيم الخط إلى أربع مراحل تنفيذية كالآتى :

المرحلة الأولى : العتبة / العباسية - بطول ٣ر٤ كم

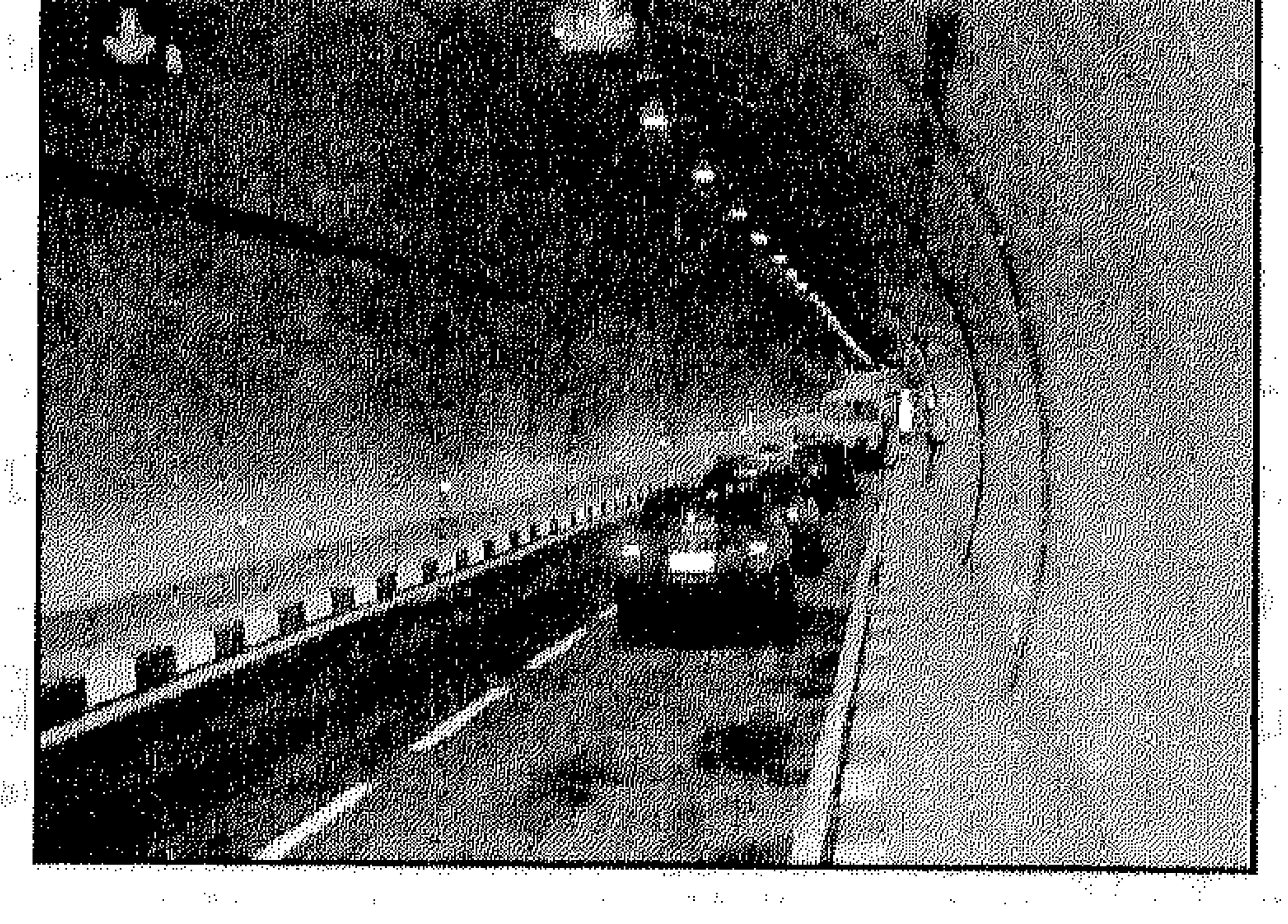
المرحلة الثانية : العباسية / مصر الجديدة - بطول ٢ر٦ كم

المرحلة الثالثة : العتبة / امبابة بطول ٦ر١١ كم

المرحلة الرابعة : مصر الجديدة / مطار القاهرة بطول ١ر١٢ كم

وقد تم الانتهاء من أعمال التصميم الأساسى للمرحلة الأولى والثانية وتم الانتهاء من تأهيل الشركات والمكاتب الاستشارية لتنفيذ المرحلة الأولى .

رابعاً : مشروع نفقى الأزهر :



مشروع نفقى الأزهر للسيارات هو أحد مكونات مشروع تطوير منطقة القاهرة الفاطمية وتنميتها سياحياً باعتبارها من المناطق الأثرية الهامة فى تاريخ مصر الإسلامية مع حمايتها من آثار التلوث البيئى والبصرى والسمعى الناشئ عن وسائل النقل السطحى المختلفة .

ويشتمل هذا المشروع على عدد (٢) نفقين متجاورين للربط مابين طريق صلاح سالم وميدان الأوبرا بطول ٦٥٠ر٢ كم لكل منهما شاملاً المداخل والمخارج ويخصص كل منهما لاتجاه مرورى واحد يتكون من ٢ حارة مرورية لكل من النفقين بالإضافة إلى محطات للتهوية ومصادر للتغذية الكهربائية ومحطة مولدات كهربائية احتياطية ومحطات لنزح المياه ويشتمل المشروع على غرفة تحكم مركزى للسيطرة والتحكم فى تشغيل النفقين ويصل عدد السيارات التى تمر من خلال نفقى الأزهر إلى ٤٥ ألف سيارة يومياً وتقوم الهيئة القومية للأنفاق حالياً بأعمال التشغيل والإدارة والصيانة للنفقين وكذا أعمال النظافة والحراسة لهذا المشروع من تاريخ افتتاح المشروع فى شهر أكتوبر ٢٠٠١م .

نظرة إلى القانون والقرارات المنفذة لقانون العمل الجديد

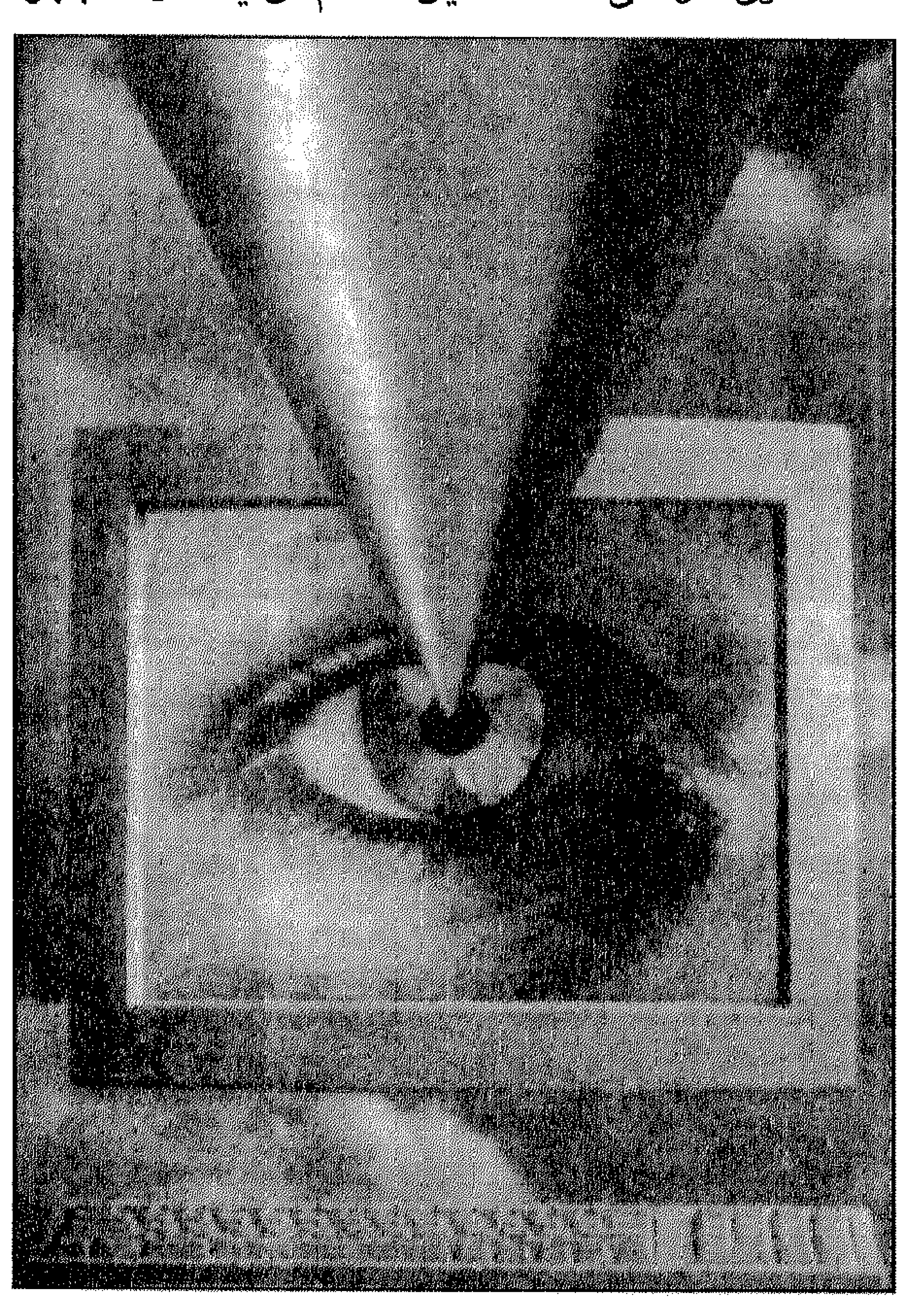
للدكتور / عبدالفتاح إبراهيم السيد بدور
وكيل وزارة سابق بالجهازالمركزى للتنظيم والإدارة وأستاذ تشريعات التنمية والعلاقات الدولية بجامعة القاهرة وعضومجلس إدارة الجمعية العربية للإدارة العامة، والمحامى بالنقض ومجلس الدولة

« القسم الأول »

بعد أن استعرضنا فى الحلقة السابقة مضمون قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الصادرفى ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣ والذى اشتهر باسم قانون العمل الموحد ــ ولما كان تنفيذ هذا القانون قد اقتضى إصداربعض القرارات التنفيذية إلى جانب قانون إنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمل فقد استلزم الأمر ــ بحسب ما تيسر ــ عرضا للقانون والقرارات التنفيذية المذكورة حتى يخرج العرض متكاملا ، وهذا ما خصصت له هذه النظرة بهذه الحلقة والحلقة التالية إن شاء الله تعالى .

ــ ولعله من المناسب البدء بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ الذى كان قد صدر فى ١٨ يونيه سنة ٢٠٠٢ بإنشاء صندوق الطوارئ للعمل وقد جعل هذا القانون لهذا الصندوق شخصية اعتبارية عامة وأتبعه لوزير القوى العاملة والهجرة وذلك لتقديم إعانات للعاملين الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت التى يتم إغلاقها كلياً أو جزئيا أو تخفيض عدد عمالها المقيدين فى سجلاتها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية وقد اشترطت اللائحة التنفيذية لهذا القانون الصادر فى ٧ أغسطس سنة ٢٠٠٢ أن تكون واقعة التوقف عن صرف الأجور غير منشئة لاستحقاق إعانة البطالة المقررة طبقاً للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعى .

ــ ويشكل مجلس إدارة هذا الصندوق من وزير القوى العاملة والهجرة رئيسا ومن أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم وأعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات وأعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد ، ويصدر بتشكيل مجلس إدارة الصندوق وتحديد عدد أعضائه قرار من رئيس مجلس الوزراء ، ولقد قررت المادة الخامسة من اللائحة التنفيذية لهذا القانون أن يكون للصندوق أمينٌ عام يشرف على كافة النواحى المالية والإدارية للصندوق ويمثل الصندوق أمام القضاء والغير على أن يصدربتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق ، وعلى هذا الأمين العام أن يشكل الأجهزة



التنفيذية والإدارية اللازمة لأعمال أحكام هذه اللائحة والمساعدة والمشاركة فى إعمال الصندوق حسب مقتضيات العمل وتطوره وذلك بعد موافقة مجلس إدارة الصندوق ، كما يحضر الأمين العام جلسات إدارة الصندوق ويكون مقررا له ولا يكون له صوت معدود فى المداولات .

ـ ويكون ندب ذوى الخبرة للعمل بالصندوق بقرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق بناء على عرض الأمين العام ، وتحدد بمديريات القوى العاملة والهجرة بكافة محافظات الجمهورية وحدات تتبع مجلس إدارة الصندوق لتنفيذ أحكام القانون رقم ١٥٦لسنة ٢٠٠٢ ولائحته التنفيذية وما يصدره مجلس إدارة الصندوق من لوائح وقرارات وتتولى كل وحدة مسك سجلات ودفاتر مستقلة لصندوق إعانات الطوارئ ، للعمل وهذا بما يكفل انضباطه وحسن أدائه لمهمته (المادتان ٦ ، ٧ من اللائحة) .

ـ وفى سبيل تحقيق أغراضه يختص صندوق الطوارئ بتشكيلاته السابق ذكرها برسم السياسات العامة لمواجهة إغلاق المنشآت أو تقليص حجم إنتاجها أو نشاطها نتيجة لما تتعرض له من ظروف اقتصادية وبالتنسيق مع الجهات المعنية بشئون العمال والعمل لمواجهة الحالات المشار إليها للحد منها ومن آثارها ، وبوضع نماذج طلبات الحصول على الإعانة المطلوبة فى الحالات المشار إليها ودراستها وتحديد شروط وضوابط صرف الإعانة طبقا للمعايير التى تحددها اللائحة التنفيذية وصرف الإعانات للعمال الذين يتوقف صرف أجورهم وفقا للضوابط المحددة باللائحة التنفيذية أيضا وأخيرا يختص بإعداد قاعدة معلومات لنشاط الصندوق .

ـ هذا ويلاحظ تطبيق القوانين واللوائح والتعليمات المالية المعمول بها فى الدولة فيما لم يرد فى شأنه نص خاص فى اللائحة التنفيذية لهذا القانون حيث نصت المادة الثالثة من هذه اللائحة التنفيذية على اختصاص مجلس إدارة الصندوق بوضع لوائح للشئون المالية والإدارية وشـــئون العاملين ولوائح داخلية لتنظيم العمل بالصندوق ووحداته وذلك فيما لم يرد بشأنه نص فى القانون ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ المتحدث عنه ولائحته التنفيذية .

ـ ولقد حددت المادة التاسعة من هذه اللائحة المعايير والشروط والضوابط التى تصرف الإعانة بمقتضاها بأن يتم النظر فى الحالات المطلوب صرف الإعانة لها استنادا إلى تقرير يقدم لصندوق النقابة العامة المعنية أوالمنشأة مرفقا به نموذج طلب الإعانة ، ويتولى الصندوق اتخاذ كافة إجراءات الصرف وتسليم الشيكات ومتابعة عملية الصرف ، على أن تصرف الإعانة لمدة ستة أشهر كحد أقصى إلى أن يتم إعادة التشغيل المناسب للمنشأة واتخاذ الإجراءات القانونية التى من شأنها عدم استحقاق صرف الإعانة أو حصول العامل على فرصة عمل بديلة أيهما أقرب ويكون الصرف بواقع ٧٥٪ من الأجرالأساسى بحد أدنى ١٥٠جنيها وحد أقصى ١٠٠٠ جنيه شهريا ، على أن يكون هؤلاء العاملون من المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية وأن يكون العامل قد أمضى بالمنشأة مدة لا تقل عن سنة على الأقل ، ويكون صرف إعانة للعاملين بالمنشأة التى يسرى عليها هذا القانون بشيكات موقعاً عليها من الأمين العام للصندوق أو من يفوضه كتوقيع أول ويكون التوقيع الثانى للمختص بمسك الدفاتر أو من ينوب عنه .

ـ هذا ويجب أن يلاحظ أن الإعانة يوقف صرفها إذا وجد العامل فرصة عمل بديلة ، أو إذا أعيد تشغيل المنشأة ، أما إذا انتهت علاقة العمل وفقا لأحكام القانون ، أو إذا ثبت التحايل بأية صورة لصرف الإعانة .

ـ وتتكون موارد الصندوق من ١٪ من الأجورالأساسية للعاملين بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص التى يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثرتتحملها وتلتزم بتسديدها المنشآت المشار إليها على النحو الذى تحدده اللائحة التنفيذية .. وقد قررت المادة ٨ من اللائحة التنفيذية أن تسدد المنشآت المذكورة الخاضعة لأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ نسبة الـ ١٪ من الأجورالأساسية للعاملين المؤمن عليهم لديها بموجب شيكات باسم صندوق إعانات الطوارئ للعمال خلال النصف الأول من كل شهرمرفقا بها نموذج بوضع عدد العمال المؤمن عليهم بالمنشأة ومجموع أجورهم الأساسية .

ـ ومن موارد الصندوق أيضا الإعانات والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الصندوق ، ومن الغرامات المحكوم بها عن مخالفة أحكام هذا القانون ومن عائد استثمار أموال الصندوق .

ـ ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزى وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى ، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالى كما تخضع أموال الصندوق لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات .

ـ ولقد أحالت المادة الخامسة من القانون إلى اللائحة التنفيذية نظام العمل بالصندوق فقررت هذه اللائحة أن يعقد مجلس إدارة الصندوق جلساته بناء على دعوة من رئيس المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك ويتحدد بدل حضورجلسات مجلس الإدارة بقرار من المجلس على أن يلحق ذلك باللوائح المالية والإدارية للصندوق وقد حددت اللائحة كذلك نظام تحصيل موارد الصندوق والقواعد والإجراءات الخاصة بحالات استحقاق الإعانات وقيمتها ومدتها وضوابط صرفها وإيقافها على النحو السابق ذكره ، كذلك على اللائحة التنفيذية أن تحدد النظام المحاسبى الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أموال الصندوق .

ـ وقد نص هذا القانون على أن يكون للعاملين القائمين على تنفيذ قانون العمل كل فى دائرة اختصاصه صفة مأمورى الضبط القضائى بالنسبة للجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكامه .

ـ كذلك قررالقانون حق الصندوق فى اتخاذ الإجراءات القانونية المقررة لاقتضاء مستحقاته ونص على أن كل من يخالف دفع الـ ١٪ وهى النسبة المنصوص عليها فى البند الأول من مادته الثالثة والسابق بيانها يعاقب بغرامة تساوى نصف المبالغ التى لم تسدد وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

ـ وقد نصت المادة الرابعة عشرة من اللائحة التنفيذية على أن تعامل أموال الصندوق معاملة الأموال العامة وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق قانون العقوبات وفيما يختص بالتحصيل والصرف ، وهذاعلى الرغم من أن أموال الصندوق تعتبر من موارده الذاتية ويرحل فائض الحساب المودعة به الأموال فى نهاية كل سنة مالية إلى السنة التالية ، حيث إن موارد الصندوق تودع فى حساب خاص لدى البنك الذى يتم اختياره من قبل مجلس الإدارة ويكون الصرف منه بموجب شيكات خاصة تعتمد من أمين عام الصندوق أو من يفوضه فى ذلك كتوقيع أول ويكون التوقيع الثانى لرئيس الوحدة الحسابية المختصة بمسك الدفاتر أو من ينوب عنه وفق ما سبق ذكره ، ويعد للحساب الخاص موازنة خاصة يتم إعدادها طبقاً للنظم المتبعة فى إعداد الموازنة العامة للدولة ويسرى عليها ما يسرى على الموازنة العامة من أحكام كما يعد له حساب ختامى فى نهاية كل سنة مالية ، وتلتزم الشئون المالية بالصندوق بإعداد موقف مالى بالإيرادات والمصروفات فى نهاية كل شهر وعرضه على مجلس إدارة الصندوق لإصدار القرارات اللازمة ، وتتحمل كل سنة مالية بمصروفاتها وإيراداتها ولا يجوز تحميل مصروفات سنة مالية لسنة لاحقة إلا عند الضرورة وبصفة استثنائية بشرط موافقة مجلس إدارة الصندوق ولمجلس إدارة الصندوق قبول التبرعات والهبات والإعانات التى سبق أن ذكرنا أنها تدخل فى موارد الصندوق طبقا للبند الثانى من المادة الثالثة من القانون .

-وأخيرا قررت المادة ١٨ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون أن يعد مجلس إدارة الصندوق تقريرا للعرض على مجلس الوزراء فى نهاية كل سنة مالية عن أعمال الصندوق وما تم اتخاذه من أعمال موضحا به بيان كافة أوجه الصرف وعدد المستفيدين ورصيد الصندوق وجملة المبالغ السابق صرفها حتى تاريخ العرض.

- هذا ونشير فى النهاية إلى أنه صدر بتاريخ ١٠أغسطس سنة ٢٠٠٢ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٢٠ لسنة ٢٠٠٢ بتشكيل مجلس إدارة صندوق الطوارىء للعمل المذكور برئاسة وزيرالقوى والهجرة وعضوية أربعة أعضاء بحكم وظائفهم رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوى العاملة ورئيس الإدارة المركزية لرعاية القوى العاملة وممثل لوزارة التأمينات الاجتماعية الذى يختاره الوزير المختص وممثل لوزارة قطاع الأعمال العام الذى يختاره الوزير المختص وعضوين من ذوى الخبرة يختارهما وزير القوى العاملة والهجرة ومن ثلاثة أعضاء يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يمثلون النقابة العامة للعاملين بالغزل والنسيج والنقابة العامة للعاملين بصناعات البناء والأخشاب والنقابة العامة للعاملين بالصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية ، وكذلك يتشكل مجلس إدارة الصندوق من ثلاثة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم وهى الاتحاد العام للصناعات والاتحاد العام للغرف التجارية وغرفة المنشآت السياحية .

ـ وقد ذكر هذا القرارأن لمجلس إدارة الصندوق المذكورالاستعانة بمن يرى الاستعانة به من الخبراء والمستشارين على ألا يكون له صوت معدود فى المداولات ، كما أن للمجلس أن يدعو من يرى حضوره جلسات مجلس إدارة الصندوق ممثلاً لإحدى الجهات عند نظر موضوع يخص هذه الجهة .

ـ وبتاريخ ١١ يونيه ٢٠٠٣ صدرقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت فى طلبات الإغلاق واللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان فتشكل فى نطاق كل محافظة لجنة للبت فى طلبات أصحاب الأعمال الذين يرغبون فى إغلاق منشآتهم لمبررات اقتصادية أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها وذلك برئاسة مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص ـ وعضوية ممثل فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار وممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية وممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة وممثل عن منظمات العمل المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ويكون مدير مكتب علاقات العمل المختص فورا لهذه اللجنة ، ويدعى صاحب العمل أو من ينيبه لحضورالجلسة دون أن يكون له حق التصويت وللجنة أخذ رأى الجهات الأمنية المختصة ومن ترى الاستعانة بهم من الخبراء وتجتمع اللجنة بمقر مديرية القوى العاملة المختصة ويكون الاجتماع صحيحا بحضور ثلاثة أعضاء ويصدر قرارها بالأغلبية ويعتمد من المحافظ المختص ، وقد أوجبت المادة الثانية من هذا القرار على المنشآت قبل أن توقف العمل كليا أو جزئيا.

وقبل أن تدخل أى تغيير على حجم المنشأة أو نشاطها بما يمس حجم العمالة أن تتقدم بطلب بذلك إلى اللجنة المختصة المشكلة لهذا الغرض يتضمن أعداد وفئات الذين سيتم الاستغناء عنهم وعلى اللجنة أن تقدم تقريرا عن ظروف المنشأة وأسباب الطلب فى خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب ، وحدد القرار المذكور للجنة ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها لتصدر قرارها خلالها ، فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه ويلاحظ أنه طبقا للمادة ٢٠٠ من قانون العمل فإنه يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أونشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم المنصوص عليها فى الباب الرابع من قانون العمل .

ـ ولصاحب الشأن أن يتظلم أمام اللجنة المركزية للتظلمات التى تشكل بوزارة القوى العاملة والهجرة برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة وعضوية خبير فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار يختاره رئيس الهيئة ، وممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية يختاره رئيس الهيئة ، ومدير عام الإدارة العامة المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة ، ومدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والهجرة ، وممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة ، وممثل المنظمة العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ويدعى مقدم التظلم أو من ينوب عنه لحضور جلسات التظلم دون أن يكون له حق التصويت ، ويكون مقرراللجنة من أعضاء الإدارة العامة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة يختاره رئيس اللجنة ، ويترتب على قبول طلب التظلم وقف تنفيذ قرارلجنة البت المشار إليها، هذا ويلاحظ أن القرار لم يحدد مدة لتقديم التظلم تبدأ من تاريخ صدور قرار لجنة البت والعلم به ، والمفهوم أن يبادرالمتظلم المذكور بتقديم تظلمه هذا فور علمه بصدور قرار لجنة البت الذى يتظلم منه وتطبق القواعد العامة فى هذا الشأن حيث لا يوجد نص بتجديد هذه المدة ، وقد قرر القرار المذكور رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣ فى مادته السابقة أن تجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم التظلم ويكون الاجتماع صحيحا إذا حضره خمسة أعضاء ، ويتعين على اللجنة الانتهاء من نظر التظلم والبت فيه خلال خمسة عشريوما على الأكثر من تاريخ ورود الطلب إليها ، ويعتمد قرارها من وزير القوى العاملة والهجرة .

ـ هذا ويلاحظ أن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللجنتين المذكورتين قد صدر تنفيذا للمادتين ١٩٧ ، ١٩٨ من قانون العمل .

ـ وبمقتضى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٢ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المنشآت المتعلق عملها بالأمن

القومى التابعة لوزارة الإنتاج الحربى فإن وزارة الدولة للإنتاج الحربى تتولى التفتيش على المنشآت الآتية :

شركة حلوان للمسبوكات وشركة أبوقير للصناعات الهندسية ، وشركة أبوزعبل للكيماويات المتخصصة وشركة شبرا للصناعات الهندسية ، وشركة المعصرة للصناعات الهندسية وشركة المعادى للصناعات الهندسية وشركة حلوان للصناعات غير الحديدية ، وشركة هليوبوليس للصناعات الكيماوية وشركة حلوان للصناعات الهندسية وشركة أبوزعبل للصناعات الهندسية ، وشركة بنها للصناعات الهندسية ، ومصنع إنتاج وإصلاح المدرعات ، وشركة قها للصناعات الكيماوية ، وشركة حلوان للأجهزة المعدنية ، وشركة حلوان لمحركات الديزل ، وشركة حلوان للآلات والمعادن وقد صدر هذا القرار فى ١١ يونيه سنة ٢٠٠٣ .

- وبتاريخ ١٠ يونيه سنة ٢٠٠٣ صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٧٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشارى العمل وذلك تنفيذاً للمادة ١٤٥ من قانون العمل الجديد ، ويرأسه وزير القوى العاملة والهجرة ، ويضم فى عضويته أعضاء ممثلين للجهات المعنية لا تقل درجاتهم عن رئيس إدارة مركزية وهم : رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوى العاملة والهجرة ، ورئيس الإدارة المركزية المختص بعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة ، ورئيس الإدارة المركزية المختص بالعلاقات الدولية بوزارة القوى العاملة والهجرة ، ورئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التأمينات الاجتماعية ، ورئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة قطاع الأعمال العام ، ورئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية ، ورئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التعاون الدولى ، وممثل عن المجلس القومى للأجور ، ويضم هذا المجلس فى تشكيلة كذلك عدداً من ذوى الخبرة يختارهم رئيس المجلس ، وكذلك ممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمل يختارهم رئيس المجلس وكذلك ممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمل تختارهم منظماتهم بالتساوى بينهم وقد حددهم القرار بثلاثة أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال تختارهم منظمات أصحاب الأعمال وثلاثة أعضاء يمثلون العمل يختارهم الاتحاد العام لنقابات العمل ، ويختص هذا المجلس بإبداء الرأى فى مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل وإبداء الرأى فى اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها ، ودراسة ومناقشة الأمور ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومى ، واقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمل ومنظمات أصحاب الأعمال ، واقتراح الحلول المناسبة لارتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى وعلى الأخص فى حالة الأزمات الاقتصادية التى تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل جزئيا ، واقتراح إبداء الرأى فيما تعرضه عليه وزارة القوى العاملة والهجرة من الموضوعات المتعلقة بعلاقات العمل ، ويكون لهذا المجلس أمانة عامة يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس المجلس ، كما يضع المجلس لائحة لتنظيم سير أعماله تتضمن على الأخص مواعيد اجتماعاته وطريقة التصويت على قراراته بالأغلبية المطلوبة لصحتها وتحدد بدل حضورالجلسات والمكافآت وتصدر هذه اللائحة بقرار من رئيس المجلس أيضا، وعلى وزير القوى العاملة والهجرة أن يعرض على رئيس مجلس الوزراء تقريرا عن أعمال هذا المجلس .

-ويقتضى الأمر التنويه عن نص المادة ٣٠ من قانون العمل التى قررت أن يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التى يحظر على الأجانب الاشتغال بها ، كما يحدد النسب القصوى لاستخدامهم فى جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإدارى للدولة وذلك بمراعاة شرط المعاملة بالمثل ويمكن للوزير المختص أن يحدد حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط ولايجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل ويقصد بالعمل هنا كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية ويحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه فى المادة السابقة .

وإجراءاته والبيانات التى يتضمنها وإجراءات تحديده والرسم الذى يحصل عنه بما لايقل عن ألف جنيه مصرى كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء

مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه ، ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل وكذلك عند انتهاء خدمته لديه (المادتان ٢٩،٢٨ من القانون) .

وننوه كذلك إلى أن المادة رقم ١٠٠ من قانون العمل قد قررت أين يصدرالوزير المختص قرارات بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التى يتم فيها التشغيل وكذلك المهن والأعمال والصناعات التى يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة ، ويعتبر طفلا فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من بلغ السنة الرابعة عشرة من عمره أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسى ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة ، ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص ، وقد حظر القانون تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسى أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتى عشرة سنة ، كما حظر القانون تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً على أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة واحدة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أوتشغيله فى أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية ، وفى جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا، هذا وقد اشترطت المادة ١٠٢ من قانون العمل على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أوأكثر أن يعلق فى مكان ظاهر فى محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها قانون العمل خاصة بتشغيل الأطفال ، وأن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمدا من الجهة الإدارية المختصة ، وأن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم .

– وقد استثنى القانون من الأحكام السابق ذكرها الأطفال الذين يعملون فى أعمال الزراعة البحتة .

– ويلاحظ أنه من القرارات التى أوجب قانون العمل صدورها قرارمن رئيس الجمهورية بتشكيل «المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية » ليتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومى لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارت والجهات المختصة (المادة ١٣٢) وكذلك نصت المادة ١٣٣ من القانون على أن يصدرمن رئيس مجلس الوزراء قرار بتشكيل مجلس إدارة صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ويتبع الوزير المختص (رئاسته) وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص ، ويختص هذا الصندوق بوضع الضوابط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية ونظم الاختبارات والشهادات التى تصدر فى هذا الشأن ، ويحدد هذا القرار نظام العمل بالصندوق وفروعه فى المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام و المحاسبى الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله ويكون لهذا الصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزى وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى ، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالى وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات ، وتتكون موارد الصندوق من (١٪) من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتى يزيد عدد العاملين بها عن عشرة عمال ، ومما تخصصه له الدولة من موارد ، ومن الإعانات والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقا للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق وكذلك من عائد استثمار أموال الصندوق طبقا للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق .

-هذا ما تيسرذكره فى هذه الحلقة حيث اقتضت تداعيات الأمور إلى التعرض لموضوعات متصلة بتنفيذ القانون وما لم تصدرعنها قرارات بعد ، ولذلك سيستكمل باقى عرض هذه النظرة فى الحلقة القادمة بمشيئة الله تعالى ذلك فى قسم ثان لهذا العرض .

(يتبع إن شاء الله تعالى)

قواعد شئون وظائف القطاع الحكومى المصرى

دكتور / محمد فكرى حفنى

(المجموعة الأولى)

صدرت مجموعة من القواعد الخاصة بشئون وظائف القطاع الحكومى المصرى وقد رئى عرضها بشىء من التحليل لأهميتها للعاملين المدنيين بالدولة وبصفة خاصة لمسئولى شئون الأفراد بهذا القطاع وذلك بغرض إكسابهم المهارات اللازمة فى هذا المجال .

من هذا المنطلق تتناول هذه الدراسة المجموعة الأولى من هذه القواعد وهى :

- شغل الوظائف الشاغرة .
- التعاقد والتجديد والتثبيت للعمالة المؤقتة
- إعادة التعيين
- نقل العمالة بين الوحدات الحكومية

أولاً : شغل الوظائف الشاغرة :

هذا الموضوع تحكمه القواعد الثمانية التالية :

المادة ١٥ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والمتضمنة : ويجوز التعيين فى غير هذه الوظائف أدنى وظائف المجموعة النوعية سواء من داخل الوحدة أو من خارجها فى حدود ١٠٪ من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وذلك طبقاً للقواعد والشروط التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية وتعتبر الوظائف الشاغرة فى كل درجة بالمجموعة النوعية وحدة واحدة على مدار السنة فى تطبيق هذه النسبة فإذا كان عدد الوظائف المطلوب شغلها يقل عن عشرة جاز تعيين عامل واحد وتستثنى من أحكام الفقرتين السابقتين الوظائف العليا كما يجوز شغل درجات المعارين والمجندين أو من هم فى بعثات أو إجازات دراسية طبقاً لما تضمنته المادتان ٥٩، ٦٠ بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

المادة ١٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمتضمنة : تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية فى صحيفتين يوميتين على الأقل ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها وتحدد السلطة المختصة الوظائف التى يكون شغلها بامتحان وتلك التى تشغل بدون امتحان .

المادة ١٠ مكرر (٣) باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمتضمنة : على جميع الوحدات والهيئات العامة المنصوص عليها فى المادة (١٠) من هذه اللائحة قبل البدء فى اتخاذ أى إجراء من إجراءات شغل الوظائف الشاغرة بطريق التعيين أو التكليف أن توافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بما يأتى :

- تحديد أعداد ومسميات الوظائف الشاغرة وأعداد ومسميات الوظائف المراد شغلها من بينها ومبررات شغلها ووسيلة شغلها بالتكليف أو الإعلان .

مادة (١١) ٢ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمتضمنة : تلتزم الجهات بإرسال البيانات المطلوبة إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة قبل البدء فى إجراءات شغل الوظائف بطريق التعيين أو التكليف للمراجعة فى ضوء الثابت لديه من الموازنات وبطاقات الوصف واحتياج الجهات لشغل هذه الوظائف .

كتاب دورى رقم (٥) لسنة ١٩٩٧ بشأن القواعد التنفيذية لقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية ومنها القرار رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧ المتضمن :

حق السلطة المختصة فى طلب شغل الوظائف الشاغرة.

حق السلطة المختصة فى الإعلان عن شغل تلك الوظائف .

حق السلطة المختصة فى اتخاذ إجراءات التعيين أو التكليف كما هو مقرر .

إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لتحديد احتياجات الوحدة من العاملين وللتأكد من وجود وظائف شاغرة لدى الوحدة ومراجعة اشتراكات شغل الوظائف المعتمدة وللوقوف على مبررات الشغل ومراجعة الإعلانات عن شغل الوظائف الشاغرة توحيداً للمعاملة وتحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص .

ولضمان التطبيق الصحيح للقواعد المذكورة لشغل الوظائف الشاغرة يتعين مراعاة الإرشادات التالية :

١- يتعين تحديد الوظائف الشاغرة المطلوبة فهى نوعان : الأولى الواردة باستمارة موازنة الجهة نموذج (٥) فى ١٢/١ بعد مراجعتها وإقرارها من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وإبلاغ الجهاز لوزارة المالية بها والثانية التى خلت أثناء السنة أى بعد ١٢/١ وهذه الوظائف إما مطلوباً شغلها مباشرة أو استخدام تكاليفها فى تمويل وظائف أخرى مطلوباً شغلها (تمويلا ذاتيا)

٢- يتعين على الجهة أن تقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة كافة البيانات الخاصة بالوظائف الشاغرة المطلوب شغلها سواء بالإعلان أو التكليف معتمدة من السلطة المختصة لدراستها .

٣ - فى حالة الموافقة عن الإعلان ضرورة مراعاة عدم تضمين الإعلان أية شروط إضافية أخرى تزيد عن مطالب التأهيل الأساسية الواردة ببطاقات وصف الوظائف المعتمدة لعدم تعرضه للبطلان .

٤ - يجب على الجهة بعد اتخاذ إجراءات الإعلان أو التكليف أن ترسل قرار التعيين وإقرارات استلام العمل التى تم شغلها بالفعل للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لاتخاذ اللازم بالتنسيق مع وزارة المالية .

٥ - بالنسبة لشغل درجات المعارين يجوز إذا كانت مدة الإعارة سنة فأكثر مع مراعاة باقى الشروط بالمادة ٥٩ المذكورة شريطة موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

٦- بالنسبة لشغل درجات المجندين / بعثات أو إجازات دراسية يجوز إذا كانت مدتها لاتقل عن سنة على أن تخلى عند عودتهم شريطة موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

ثانياً : التعاقد والتجديد والتثبيت للعمالة المؤقتة :

١ - التعاقد والتجديد للعمالة المؤقتة

هذا الموضوع تحكمه القواعد الثلاث التالية :

المادة (١٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمتضمنة : يوضع نظام لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية وللعاملين المتدرجين وذلك بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية يصدر بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية .

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٢٥) لسنة ١٩٩٧ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة والكتاب الدورى رقم (٥) لسنة ١٩٩٧ المتضمنين :

- يقصد بالأعمال المؤقتة الأعمال العارضة التى تحتاجها الجهة والأعمال الموسمية التى ترتبط بمواسم معينة ويكون إنجازها فى حدود الاعتمادات المالية المدرجة .

لايجوز أن تزيد مدة التعاقد خلال السنة المالية عن شهرين وتجدد لمدة شهر واحد لمرة واحدة إذا اقتضت حاجة العمل ذلك دون الرجوع إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

- ولايجوز إعادة التعاقد مع نفس العامل أى تجديد العقد لمدة أو مدد أخرى إلا بموافقة وزير الدولة للتنمية الإدارية بناء على عرض الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة قبل التعاقد أو التجديد بعد إخطار الجهاز فى موعد غايته أسبوع من تاريخ التعاقد أو التجديد .

يتم التعاقد وفقاً لنموذج العقد الذى يقره الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

ولضمان التطبيق الصحيح للقواعد المذكورة للتعاقد والتجديد للعمالة المؤقتة يتعين مراعاة الإرشادات التالية :

١ - يجب أن تكون البيانات والمرفقات المرسلة للجهاز معتمدة من السلطة المختصة .

٢ - فى حالة الموافقة على تجديد التعاقد فإن الجهة الإدارية وشأنها فى تنفيذ تلك التعاقدات وفقاً لاحتياجات العمل الفعلية

٣ - لاتعتبرالموافقة على تجديد التعاقد بمثابة موافقة على تعزيز بند ٣/٢ أجور موسمية .

٤ - تعتبر موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على توزيع بند الأجور وتخصيص اعتمادات الأجور للعمالة الموسمية بالمشروعات الاستثمارية الواردة بخطة الباب الثالث (استثمارات) موافقة على التعاقد مع تلك العمالة مع مراعاة إخطار الجهاز ببيانات شاملة عن أعدادهم ومكافآتهم مع التجديد لمدة أولمدد أخرى أيا كان مجموعها وفق ما تقدره السلطة المختصة .

٥ - أن هذا النظام لايسرى على العمالة المؤقتة الملحقة بالصناديق التى ليس لها هياكل تنظيمية ووظيفية والتى يعد بشأنها موازنات مستقلة لاتشملها الموازنة العامة للدولة .

تثبيت العمالة المؤقتة : هذا الموضوع تحكمه القاعدتان التاليتان :

القانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ المعدل للمادة (٢٥) مكرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمتضمن (بالفقرة الثانية) منه كما يجوز استثناء من حكم المادة (١٧)

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة وللهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التى يعملون بها إذا توفرت فيهم اشتراطات شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والكتاب الدورى رقم (٦) لسنة ٢٠٠٠ .

ولضمان التطبيق الصحيح للقاعدتين المذكورتين لتثبيت العمالة المؤقتة يتعين مراعاة الإرشادات التالية

١- يجب أن تكون العمالة المؤقتة المراد تعيينها بصفة دائمة قد تم التعاقد معها وتتقاضى مكافآتها من بند ٢/٣ أجور موسميين المدرج بموازنة الجهة .

٢ - أن تقضى فى العمل بصفة مؤقتة لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل فى ذات الجهة التى يتم تعيينه بها .

٣ - توافر الوظائف الشاغرة المطلوب التعيين عليها ويرجع فى ذلك إلى استمارة وظائف الجهة نموذج (٥) فى ١٢/١ .. (بعد مراجعتها وإقرارها بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وإبلاغ الجهاز وزارة المالية بذلك للتأكد من وجود الوظائف الشاغرة المراد استخدامها من بينها أو الوظائف الشاغرة المراد استخدامها التى خلت بالفعل بعد ١٢/١/ وفى حالة عدم توافرها يجوز تمويلها عن طريق « التمويل الذاتى» .

٤ - يجب أن تتوافر فى تلك العمالة المؤقتة المطلوب تثبيتها بصفة دائمة شروط شغل الوظائف المراد التعيين بها طبقاً لبطاقات وصف الوظائف المعتمدة .

٥ - بالنسبة للعمالة غير المؤهلة وفقاً لدرجة بدء التعيين السادسة حرفية أو معاونة أو الدرجة الخامسة الحرفية إذا توافرت خبرة عملية متصلة خمس سنوات على الأقل فى ذات الوحدة .

٦ - موافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالبيانات التالية معتمدة من السلطة المختصة وهى :

الاسم / المؤهل الدراسى / تاريخ بداية التعاقد ومايفيد عمله بصفة مؤقتة لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل / مسمى الوظيفة والدرجة الخالية ومجموعاتها النوعية المطلوب التعيين بها وقيمة المكافأة من بند ٢/٣

ثالثا : إعادة التعيين : هذا الموضوع تحكمه القواعد التالية بهاتين الحالتين :

الحالة الأولى : بالنسبة للحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة فقد صدر القانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ المعدل للمادة ٢٥ مكرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمتضمن (بالفقرة الأولى منه مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من هذا القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لاتتطلب مؤهلا دراسياً أو لاتتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم وكذلك العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى وذلك فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها والتى تكون المؤهلات التى يحصلون عليها متطلبة لشغلها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة وفقاً لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف ويسرى هذا الحكم على العاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا إلى الوحدات التى تطبق أحكام هذا القانون كما يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية العاملة .

كما تضمنت الفقرة الثالثة منه : وتحسب لمن يعين وفقاً لحكم هذه المادة (٢٥ مكرر) من حملة المؤهلات العليا بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يسرى حكم هذه الفقرة على من عين منهم بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقاً على ١٢ أغسطس ١٩٨٣ .

كما تضمنت المادة الثالثة منه : يجوز للعامل الذى تسرى عليه أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذى حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعين بمقتضاه بإحدى المجموعات التخصصية طلب إعادته إلى مجموعته السابقة على أن يحصل على ذات الترقيات والعلاوات التى حصل عليها زملاؤه المتحدون معه فى الأقدمية أو الأحدث منه أثناء وجوده فى المجموعة التخصصية ويشترط لذلك أن يقدم الطلب فى موعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون (صدر فى ٢٠٠٠/٣/١٠)

ـ الكتاب الدورى رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ والمتضمن مجموعة من المبادىء عند تطبيق أحكام المادة ٢٥ مكرر المعدلة على النحو المذكور كما يلى :

١ـ أن جميع حالات الاستفادة من حكم هذه المادة يتوقف على استخدام السلطة المختصة لحقها الثابت قانوناً فى إعادة التعيين وفقا لأحكام هذه المادة .

٢ ـ يكون إعادة التعيين لمن دخل الخدمة (حرفى / معاونة) بدون مؤهل أو حاصل على مؤهل لاتتطلبه الوظيفة فإن معاملتهم كمايلى :

ـ الحاصلون على مؤهلات أقل من المتوسطة يعاد تعيينهم بالدرجة الخامسة ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدمياتهم من تاريخ إعادة التعيين .

ـ الحاصلون على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة يعاد تعيينهم بالدرجة الرابعة ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدمياتهم من تاريخ إعادة التعيين .

ـ الحاصلون على مؤهلات عالية يعاد تعيينهم بالدرجة الثالثة التخصصية ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدمياتهم من تاريخ إعادة التعيين ولاتحسب لهم مدة سابقة لأنها لم تقض بالمجموعة المكتبية أو الفنية .

٣ ـ يكون إعادة التعيين لمن دخل الخدمة وعين على وظيفة لاتتطلب ذات المؤهل الحاصل عليه وقت تعيينه فإن معاملتهم كمايلى :

ـ الحاصل على مؤهل متوسط وعين بوظيفة درجة خامسة مكتبية أو فنية تتطلب مؤهلاً أقل من المتوسط يعاد تعيينه بالدرجة الرابعة ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدميته من تاريخ إعادة التعيين .

ـ الحاصل على مؤهل عال وعين بوظيفة درجة رابعة مكتبية أو فنية تتطلب مؤهلاً متوسطاً يعاد تعيينه بالدرجة الثالثة التخصصية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدميته فيها من تاريخ إعادة تعيينه مع حساب نصف المدة التى قضاها بالعمل المكتبى أو الفنى بحد أقصى خمس سنوات حتى لو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

٤ ـ يكون إعادة التعيين للعاملين الحاصلين على مؤهلات أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة ونقلوا إلى الجهات التى تطبق أحكام القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإن معاملتهم كما يلى :

ـ الحاصلون على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة يعاد تعيينهم بالدرجة الرابعة ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدمياتهم من تاريخ إعادة التعيين مع حساب نصف المدة التى قضيت بالعمل الفنى أو الكتابى بحد أقصى خمس سنوات حتى ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

٥ ـ يكون إعادة التعيين للعاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وكان تعيينهم عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ، وسابقاً على ١٩٨٣/٨/١٢ فإنها تعين على ذات الدرجة كما يلى :

ـ إذا كان المؤهل متوسطاً أو فوق المتوسط وعين بالدرجة الرابعة يصدر قرار بإعادة تعيينه بذات الدرجة ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدميته من تاريخ تعيينه الأول وإذا كان قد رقى للدرجة الثالثة المكتبية أو الفنية يعاد ترتيب أقدميته فى هذه الدرجة (الثالثة) على ضوء أقدميته بالدرجة الرابعة .

ـ إذا كان المؤهل عالياً وعين بالدرجة الثالثة التخصصية يصدر قرار بإعادة تعيينه على ذات الدرجة الثالثة التخصصية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب له أولاً مدة خدمته الفعلية بالدرجة الثالثة التخصصية مع حساب نصف مدة خدمته بالمجموعة الفنية أو المكتبية بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

ـ إذا كان المؤهل عالياً وعين بالدرجة الثالثة التخصصية ورقى للدرجة الثانية التخصصية يصدر قرار بإعادة تعيينه على ذات الدرجة التخصصية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب له أولا مدة خدمته الفعلية بالدرجة الثالثة ، مع حساب نصف مدة خدمته بالمجموعة الفنية أو المكتبية بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى يعاد ترتيب أقدميته بالدرجة الثانية التخصصية على ضوء أقدميته الجديدة فى الدرجة الثالثة التخصصية .

٦ ـ يكون إعادة تعيين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة (كانت معادلة بالمادة ٢٥ مكرر أصلاً) فإن معاملتهم كما يلى :

ـ المعين بالدرجة الخامسة (مكتبية أو الفنية) وحصل أو يحصل على مؤهل متوسط أو فوق متوسط يعاد تعيينه بالدرجة الرابعة ويمنح علاوة من علاوات الدرجة تحسب أقدميته من تاريخ إعادة التعيين .

ـ المعين بالدرجة الرابعة (مكتبية أو الفنية) وحصل أو يحصل على مؤهل عال يعاد تعيينه بالدرجة الثالثة التخصصية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدميته من تاريخ إعادة التعيين مع حساب نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى بحد أقصى خمس

سنوات حتى ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

ـ من سبق تعيينه بالمؤهل العالى (الدرجة الثالثة التخصصية) وحسب له أقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها بالعمل (الفنى أو المكتبى) بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ حصوله على المؤهل العالى يتم حساب نصف المدة قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات حتى لو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

٧ ـ فى جميع حالات حساب نصف المدة بحد أقصى خمس سنوات يمتنع الطعن على قرارات الترقية الصادرة قبل العمل بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ المعمول به اعتباراً من ٢٠٠٠/٣/١٠

٨ ـ طلب البقاء فى المجموعة السابقة (الفنية / المكتبية) لمن حصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة يعامل كما يلى :

ـ يمنح علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها ويعاد ترتيب أقدميته بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى فى تقارير الكفاية وذلك إذا كان هذا العامل لم يتم إعادة تعيينه وفقاً للمادة ٢٥ مكرر إما لعدم وجود درجات خالية أو لم توافق السلطة المختصة على إعادة تعيينه أو أبدى رغبته فى البقاء وتقدم بطلب فى موعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون (٢٠٠٠/٣/١٠) .

ـ الشاغلون للدرجتين الثانية والأولى (مكتبية أو فنية) وحصلوا على مؤهل عال أثناء الخدمة وظلوا بهاتين المجموعتين ومنحوا علاوتين من علاوات الدرجة لهم الاختيار إما البقاء دون تعديل حالتهم أو يطلب إعادة تعيينه بالدرجة الثالثة التخصصية . أو استمراره بالمجموعة (المكتبية أو الفنية) يمنح علاوة واحدة ويعاد ترتيب أقدميته (الأولى / الثانية) بحيث يسبق من لم يحصل على المؤهل العالى فى هذه الدرجة ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى فى تقارير الكفاية .

ـ الشاغلون للدرجتين الثالثة والرابعة (مكتبية أو فنية) وحصلوا على مؤهل عال أثناء الخدمة وظلوا بهاتين المجموعتين لهم الاختيار إما أن يطلبوا إعادة تعيينهم وفى هذه الحالة يمنحون علاوة من علاوات الدرجة مع حساب نصف المدة التى قضيت (مكتبيا أو فنيا) بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز تاريخ الحصول على المؤهل العالى أو البقاء بالمجموعة (الفنية أو المكتبية) وفى هذه الحالة يمنح علاوة من علاوات الدرجة ويعاد ترتيب أقدميته فى الدرجة التى يشغلها بحيث يسبق من لم يحصل على المؤهل العالى فى هذه الدرجة ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى فى تقارير الكفاية .

ـ الحالة الثانية : إعادة التعيين وفقاً للمادة (٣٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هذا الموضوع تحكمه المادة (٢٣) المذكورة المتضمنة ـ استثناء من حكم المادة ١٧ يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة مماثلة فى ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى بذات أجره الأصلى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاها فى وظيفته السابقة فى الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة ضعيفاً .

ـ كما صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونص فى المادة (٦٨) من هذه اللائحة على : يجوز للعامل الذى انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته وفى حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للنظر فى الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار والتى يجوز إعادة تعيينه عليها فى ضوء الاحتياجات الفعلية ـ ولا يتم اتخاذ أى إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للإفراج عن الدرجة التى يعاد التعيين عليها .

ـ ولضمان التطبيق الصحيح للقاعدتين المذكورتين لإعادة التعيين لمن انتهت خدمته يتعين مراعاة الإرشادات التالية :

١ ـ يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة أو فى وظيفة مماثلة فى ذات الوحدة التى كان يعمل بها أو وحدة أخرى فى ضوء الاحتياجات الفعلية .

٢ ـ ضرورة أن تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها طبقاً لبطاقات وصف الوظائف المعتمدة .

٣ ـ ألا يكون تقرير الكفاية الأخير المقدم عنه بمرتبة ضعيف .

٤ ـ ضرورة موافقة السلطة المختصة على إعادة التعيين .

٥ ـ أن يتقدم العامل بطلب إعادة تعيينه قبل انقضاء ستين يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته .

٦ ـ إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالبيانات التالية :

اسم العامل / مسمى الوظيفة والدرجة المالية والمجموعة النوعية التى كان يشغلها / الوظيفة الشاغرة المراد إعادة التعيين عليها / موافقة السلطة المختصة على الطلب / الطلب المقدم من العامل المراد إعادة تعيينه .

رابعاً : نقل العمالة بين الوحدات الحكومية : هذا الموضوع تحكمه القواعد الأربعة التالية :

ـ المادة (١١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمتضمنة تقسيم وظائف الوحدات التى تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب .

ـ المادة (٥٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمتضمنة : مع مراعاة النسب المئوية المقررة فى المادة (١٥) من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التى تسرى عليها أحكامه كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه ويستثنى من النسبة المئوية سالفة الذكر الوحدات المنشأة حديثا ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى درجتها أقل ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

ـ المادة (٥٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمتضمنة : استثناء من أحكام المادة السابقة يجوز بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة نقل العامل من وحدة إلى أخرى فى الحالتين الآتيتين :

إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الوحدة التى يعمل بها .

إذا كان زائدا عن حاجة العمل فى الوحدة التى يعمل بها فى هذه الحالة يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها .

ـ المادة (٤٣) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمتضمنة : يكون نقل العامل من وحدة إلى أخرى بقرار من السلطة المختصة بناء على موافقة لجنتى شئون العاملين فى الوحدة المنقول منها والوحدة المنقول إليها ويعتبر النقل نافذا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لقرار آخر لجنة ما لم ينص فى القرار على تاريخ معين وتتحمل الوحدة المنقول منها العامل مرتبه حتى تاريخ إخلاء طرفه .

ـ ولضمان التطبيق الصحيح للقواعد المذكورة لنقل العمالة يتعين مراعاة الإرشادات التالية :

١ ـ فى حالة النقل بالدرجة المالية وبذات المجموعة النوعية يجب تقديم ما يثبت أن المجموعة النوعية المسكن عليها العامل بالجهة المنقول منها واردة بجداول ترتيب وظائف الجهة المنقول إليها .

٢ ـ فى حالة النقل بالدرجة المالية وعلى مجموعة نوعية ملائمة : يجب تقديم ما يثبت أن المجموعة النوعية المسكن عليها العامل بالجهة المنقول منها غير واردة بجداول ترتيب وظائف الجهة المنقول إليها ـ كما يتعين تحديد مسمى الوظيفة والمجموعة النوعية الملائمة المراد النقل عليها طبقاً لجداول ترتيب وظائف الجهة المنقول إليها وتقديم ما يثبت توافر شروط شغلها فيه طبقاً لبطاقات وصف الوظائف المعتمدة .

٣ ـ فى حالة النقل على درجة خالية : يتعين موافقة الجهتين المنقول منها وإليها وفقاً لما هو مقرر على النقل على درجة خالية بالجهة المنقول إليها .. كما يجب تقديم ما يثبت وجود الدرجة المالية الخالية المنقول عليها طبقاً لاستمارة موازنة الجهة المنقول إليها نموذج (٥) فى ٢٠٠٠/١٢/١ أو خلت أثناء السنة بعد ٢٠٠٠/١٢/١ أو تمويلها تمويلاً ذاتيا على حسب الأحوال شريطة أن يتم النقل بذات المجموعة النوعية وليس على مجموعة نوعية ملائمة فى هذه الحالة .

٤ ـ ضرورة التقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة باقتراحات النقل مع تقديم كافة البيانات لكل حالة من الحالات الثلاث المذكورة ولكل عامل على حدة .

والله ولى التوفيق

المصدر

ـ القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته ولائحته التنفيذية وتعديلاتها .

ـ قرارات السيد الأستاذ الدكتور وزير الدولة للتنمية الإدارية .

ـ الكتب الدورية الصادرة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

ـ المبادىء العملية فى شئون الخدمة المدنية الجزء الأول سبتمبر ١٩٩٩ .

المخاطرة فى اتخاذ القرار

للدكتورة / مرفت مصطفى كمال الكحلاوى
قسم إدارة الإنتاج بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية

الإدارة كلمة رنانة تسمعها الأذن كثيرا ولكن تعيها قليلاً ، فهى أصل التعاون بين الأفراد وبين جهات العمل ، وبين الدول بعضها البعض وهى تمثل القدرة على تسيير الحياة بنجاح وفقا لهدف معين يسعى الفرد أو المنظمة للوصول إليه وهى تحتاج إلى تكتل وتعاون وجهود الأفراد لتحقيق ما يصبو إليه المجتمع من تقدم وازدهار.

ولا نجاوز الواقع إذا وصفنا العصر الذى نعيش فيه بأنه عصر العلم والتكنولوجيا فالعالم بأجهزته وآلاته وأدواته وتقنياته ذو طابع علمى ظاهر ، وقد تفرع العلم الواحد إلى فروع متعددة مما أصبح معه متابعة التطورات التكنولوجية ليس بالأمر اليسير ومع هذا كله فإنه ليس من المناسب فى هذا العصر أن تبقى لغة العلم حبيسة فى صدور العلماء والباحثين فقط وليس من المعقول أن يكون إنسان العصر معزولا عن ذلك لأنه سوف يكون مطلوبا منه أن يشارك فى اتخاذ القرارات التى تتصل بالعمليات العلمية والتعليمية والأكاديمية والعملية فكيف له أن يفعل ذلك ويدلى برأيه إن لم تكن لديه قاعدة عامة ثقافية وعلمية ومن هنا كانت الثقافة العلمية ضرورة ملحة لإنسان العصر الحديث.

ويعنى علم إدارة الأعمال الدولية بالدراسة العلمية والمنتظمة للمعايير والمفاهيم الإدارية والتى إما لها جذور أو لها مؤثرات عبر الحدود فهو يتخطى حدود الدولة الواحدة ومن هذا المنطلق فكل رجل أعمال أو كل مدير يعمل فى منشأة دولية يمتد نشاطها لأكثر من دولة واحدة أصبح يعمل فى مجال إدارة الأعمال الدولية .

وتستلزم إدارة عناصر الإنتاج فى أى دولة بكفاءة وفاعلية أن يكون القائمون على الإدارة قادرين على التفكير بطريقة غير تقليدية فى مواجهة المشاكل التى يتعرضون لها ، خاصة إذا كانت هذه المشاكل أيضا غير تقليدية ، وكذلك مواجهة المواقف المختلفة فى مجال إنتاج السلع والخدمات التى يقومون بتصنيعها أو تسويقها .

وهذا يستلزم بدوره التركيز على الموارد وعلى ماذا أنجزنا للوصول إلى الهدف الذى نسعى إليه بأمان ، وحماية مواردنا الطبيعية وتحقيق الأمان التجارى والحماية القومية .. وهو ما يتطلب الآتى :

- المخاطرة فى صنع واتخاذ القرارات .
- المخاطرة فى الاتصالات .
- المخاطرة فى الإدارة .

فمعظمنا يتحدث عن المخاطرة فى اتخاذ القرار ولكن هل جربنا المخاطرة فى اتخاذ قرارات عملنا؟ هل جربنا المخاطرة فى قرارات حياتنا ؟ هل نعرف كيف ننجز هذا؟ هل تدربنا على القيام بذلك بنجاح ؟ هل نتقبل الخطأ ؟ هل نعترف بأخطائنا ؟ هل نستفيد من فشلنا ؟ هل المخاطرة فى المشاكل الجوهرية مقبوله ؟ هل المجتمع والثقافة تشجع على المخاطرة ؟

المخاطرة فرصة لنا يمكننا الاستفادة من نجاحها ويتطلب اتخاذ القرارات حالياً أن نكون مبادئين بالقرارات ، والسؤال بالتالى هنا ليس هو هل نحن نستخدم قاعدة المخاطرة فى اتخاذ القرارات ؟ ولكن كيف يمكننا استخدام هذه القاعدة بشكل أكثر فاعلية وكفاءة لتحقيق احتياجاتنا ؟ وهذا يعتمد بشكل كبير على المعلومات الصحيحة التى يمكننا الحصول عليها وعلى استثمار وتوظيف هذه المعلومة بشكل فعال وكذلك على قدرتنا على تقدير احتمالات المخاطرة ، وجرأتنا فى

اتخاذ القرارات ولكن دون تهور ويوفر العلم لنا من الأدوات ما يساعدنا بسهولة على التعود على حب المخاطرة واستخدامها لصالح قراراتنا وذلك بزرع الجرأة والجسارة فى الأفراد من الناحية التعليمية والتدريب المستمر للعاملين فى مجالات صنع واتخاذ القرار على إدارة المخاطرة بطريقة صحيحة تمكنهم من اتخاذ القرار السليم الذى يحافظ على موارد المنظمة ، وحسن التعامل مع المعلومات وتحليلها والقدرة الكبيرة على المرونة فى الاتصالات والمبادرة بالتفكير والتدبير فى مجال صنع واتخاذ القرار .

وغالباً ما تؤدى القرارات المعتمدة على المخاطرة إلى التطور والتحديث والتغيير بهدف الزيادة الإنتاجية والجودة وهذا النوع من القرارات ذو صفة ابتكارية وإبداعية تحتاج إلى الجرأة والرغبة فى المخاطرة ولهذا يجب علينا التعرف على بعض الأخطاء والمشاكل فى صنع واتخاذ القرار والتى تتمثل فى الآتى :-

١- الخوف من اتخاذ القرار فعادة ما يبتعد المديرون عن اتخاذ القرارات التى يترتب عليها تغيرات عديدة بالمنظمة وكذلك تكون نتائجها غير معروفة على وجه اليقين لهذا نجد أن المديرين يفضلون القرارات المبرمجة عن القرارات غير المبرمجة كما تظهر تلك المشكلة عندما يرغب المدير فى أن تكون نتائج القرار مرضية لكافة الأطراف التى تتأثر بالقرار .

فعلى سبيل المثال نجد أن بعض المديرين عندما يقرر توزيع حوافز على مرءوسيهم فإنهم يضعون نصب أعينهم درجة رضاء هؤلاء المرءوسين عن هذا القرار لذلك قد يجدون أن الحل هو فى عدم منح حوافز لجميع العاملين .

وقد يرجع الخوف من اتخاذ القرار أيضا إلى حداثة المدير بالعمل أو عدم كفاءة المدير ونقص تدريبه وقد يكون أيضا عدم وضوح الاختصاصات والسلطات ، الأمر الذى يترتب عليه فى غالب الأحيان التردد فى إصدار الكثير من القرارات بل وإلى الإحجام عن اتخاذه .

٢- تأجيل القرار لآخر لحظة أو ضيق الوقت : إذا كان هناك متسع من الوقت لدى متخذ القرار أى لا يوجد استعجال لاتخاذ القرار ، فإن المدير يؤجل القرار إلى آخر لحظة إن هذا التأجيل يؤدى إلى عدم الدقة فى تحليل المشكلة كذلك فإنه يؤدى إلى انخفاض فى عدد البدائل المتاحة نتيجة لعدم توافر الوقت الكافى نظرا لتأجيل القرار لوقت لا يسمح بالبحث عن بدائل عديدة للحل وهى نفس النتائج السلبية إذا كان الوقت يتسم بالضيق .

٣- الفشل فى التمييز بين المشكلة وأعراضها : تعد الأعراض انعكاسا للمشكلة وأحيانا ما يقوم المدير بالتركيز على الأعراض ويحاول إيجاد حلول لها . إن اتخاذ قرار بشأن معالجة الأعراض لن يؤدى إلى حل المشكلة التى تسببت فى حدوث تلك الأعراض .

فعلى سبيل المثال إن قيام الطبيب بالتركيز على علاج ارتفاع درجة الحرارة لدى المرضى لن يؤدى إلى القضاء على المرض الذى تسبب فى هذا الارتفاع فى درجة الحرارة .

٤- الفشل فى تحديد ظروف القرار والمعيار المستخدم للحكم على مناسبة القرار : قبل أن يبدأ المدير فى عملية اتخاذ القرار فعليه أولاً أن يتعرف على الظروف المحيطة بالقرار والتى تؤثر على فاعلية الحل الذى يقدمه القرار للمشكلة محل الدراسة بالإضافة إلى أن وجود أكثر من معيار للحكم على قرار يؤدى إلى وجود تعارض بين البدائل المتاحة لاتخاذ القرار ، مثال ذلك أن يرغب أحد خريجى كلية التجارة فى أن يعمل فى أحد البنوك لكن فى نفس الوقت أن تكون عدد ساعات العمل اليومية لا تزيد عن أربع ساعات مع حصوله على أجر مرتفع إن تلك الأهداف المتعارضة تجعل من الصعب اتخاذ القرار .

٥- وجود ضغوط داخلية وخارجية رسمية أو غير رسمية : الأمر الذى يجعل المدير يتردد فى إصدار القرارات وإذا أصدرها فإنها تصدر غالبا تلبية لهذه الضغوط وإرضاء لها محافظة على

مركزه داخل التنظيم .

٦- تكوين استنتاجات باستخدام مصادر لا يمكن الاعتماد عليها : فبينما تعد المعلومات التى يحصل عليها متخذ القرار بمثابة المدخلات لعملية اتخاذ القرار إلا أنه يجب التفرقة ما بين المعلومات والآراء ففى كثير من الأحيان يتعامل المدير مع الآراء التى يستمع إليها على أنها حقائق ويتخذ القرار اعتمادا على تلك الآراء وهو ما يؤدى إلى قرارات منخفضة الجودة .

ومن استعراضنا السابق للأخطاء الشائعة فى صنع واتخاذ القرار ، يتضح أهمية وضرورة معرفة أسلوب النجاح فى صنع واتخاذ القرار .

الوصايا العشر لصنع واتخاذ القرار :

١- كن حاسماً عند اتخاذك للقرار : عليك أن تبقى قرارك ما دام لم يثبت وقوعك فى الخطأ .

٢- لا تضع وقتك فى الأسف على فشل قراراتك السابقة : لا يمكن أن تكون صحيحاً دائما ، ولكن طبيعة الحياة تجعلنا نتقبل الخطأ وننطلق للأفضل .

٣- تعلم من قراراتك السابقة : الإدارة التى تقبل المخاطرة المحسوبة للقرارات تعطى الفرصة لنفسها لتعلم الأفضل .

٤- لا تخف من الخطأ أو الفشل : لا تجعله كابوسا على صدرك ولكن من الأفضل لك أن تتوقعه وتكون مستعداً للتعامل معه .

٥- من الخطأ أن يكون الصفر نقطة بدايتك دائماً : ابدأ من حيث انتهت إليه خبراتك وخبرات الآخرين السابقة فإن ذلك سوف يوفر عليك كثيراً .

٦ ـ طالما لديك الفرصة للتفكير والتأنى فلا تتركها : ليست كل القرارات فورية ، ولكن غالباً ما يكون أمامك فى الكثير منها مهلة من الوقت للتفكير والتحليل ، فلا تتسرع واستفد بالوقت المتاح أمامك طالما أن ذلك لا يؤثر على كفاءة القرارات .

٧ ـ ليس معنى السرعة فى اتخاذ القرار أن يكون سيئا : اعمل على أن يكون لديك برنامجان للتفكير فى اتخاذ القرار ، أحدهما برنامج سريع لمواجهة المشكلات التى تتطلب حلولا سريعة على أن يتضمن هذا البرنامج الوقاية اللازمة من أخطاء السرعة فى اتخاذ القرار ، وبصفة خاصة حسابات التوقع والتنبؤ والآثار الجانبية للقرار .

٨ ـ لا تستخدم برنامج تفكير واحداً لكل القرارات : تختلف القرارات من حيث طبيعتها وهدفها والمستهدفين منها ، ولا يمكن تعميم برنامج واحد يمكن استخدامه فى جميع الحالات ، فالمخ يتكون من نصفين ، كل يتعامل مع أنشطة معينة ، وعليك أن تستخدم البرنامج المناسب .

٩ ـ التوقيت المناسب جزء مهم لقوة القرار : عندما نأخذ القرار فى الوقت المناسب فإن هذا يعطى قوة للقرار ، وقبولاً أكبر لأن الأفراد المستهدفين سيكونون فى انتظار القرار ، ولكن صدور القرار قبل وبعد الوقت المناسب يعنى عدم الاهتمام وضعف القبول وربما الرفض .

١٠ ـ المشورة والإنصات للآخرين يعنى الابتكار فى القرار : لن تستطيع أن تكون مبتكراً بمفردك ، والابتكار يأتى من تزاوج أفكارك مع الآخرين . اسع إليهم وشاورهم وأنصت لهم لتحصل على أفكارهم ، فهذا يعنى أن قرارك حصيلة أفكار المجموع وهذا بالتأكيد أفضل من تفكيرك الفردى .

المراجع

ـ السيد عليوة . تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد . إيتراك للطباعة والنشر ٢٠٠١

ـ الشافعى منصور ، مملكة العلم والتكنولوجيا . إيتراك للنشر والتوزيع ٢٠٠٠

ـ عمرو حامد ، إدارة الأعمال الدولية . المكتبة الأكاديمية ١٩٩٩

ـ محمد عبدالغنى حسن هلال . مهارات اتخاذ القرار . الإبداع والابتكار فى حل المشكلات . مركز تطوير الأداء والتنمية ٢٠٠٢/٢٠٠٣

ـ محمد فريد الصحن وآخرون ـ مبادئ الإدارة ـ الدار الجامعية ٢٠٠١/٢٠٠٢



شركة النصر للتعدين

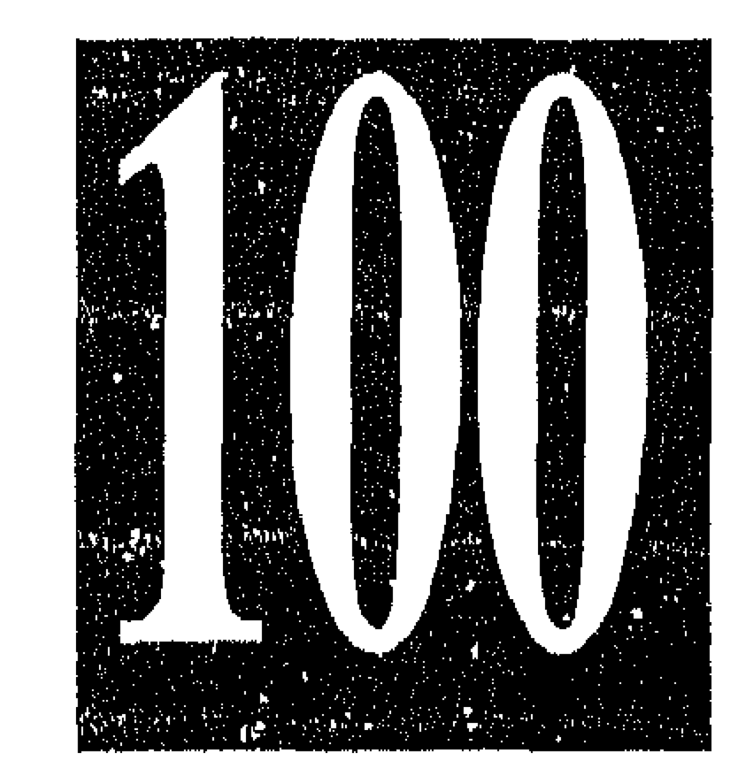
- هى إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة للصناعات المعدنية والتعدين .

- نشاط الشركة الرئيسى هو استخراج وطحن وتسويق الخامات التعدينية وهى :-

الفوسفات - التلك - الألمانيت - الفلسبار - أكسيد الحديد - الكوارتز - الطفلة الأسوانلى - البولكلى - المجنزيت - الفلورسبار - الرخام - الجرانيت - الكاولين - الجبس - الباريت - طوب مقاوم للأحماض.

- موانى التصدير للشركة / ميناء أبو غصون / ميناء الحمراوين / ميناء سفاجا .

- المركز الرئيسى : المحاميد / إدفو / أسوان .
- القطاع التجارى : ٢٣ ش طلعت حرب القاهرة .
ت :- ٣٩٢٧٢٢٤ - ٣٩٢٩٨٨٤ - ف / ٣٩٣١٧٦٥ .



100 طريقة إبداعية لحل المشكلات الإدارية ومشاكل قيادة فريق العمل

عرض وتلخيص (سناء شوقى إبراهيم)
باحث أول بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة دبلوم إدارة عامة ومحلية .

مع إطلالة القرن الحادى والعشرين يعيش الجميع وسط متغيرات وتحديات متلاحقة فى شتى مجالات الحياة وهذه التحديات تتضمن العديد من المشكلات والقوى المعوقة إلا أنها تتضمن العديد من الفرص والقوى الدافعة الأمر الذى يتطلب منا التخلص من العديد من السلوكيات والتعامل بفكر جديد وأساليب متنوعة وإطلاق العنان لأفكارنا وطاقاتنا الإبداعية وهذا يتطلب اهتماماً أكبر بتطوير القدرة على الإبداع والابتكار .

وهذا الكتاب هو الدليل لتحقيق التغيير المطلوب والتعامل مع مشكلات العصر الحديث بمفاهيم أكثر ابتكاريه ويتضمن :

مفاهيم الإبداع والابتكار .
مكونات ومراحل عملية حل المشكلات .
الأساليب الابتكارية للتعامل مع المشكلات الإدارية .
أهمية استخدام الحدس والبديهة فى حل المشكلات وكيفية استخدامها .

الإبداع والابتكار :

الإبداع هو الطريقة التى تلجأ فيها المنشأة أو الفرد إلى الابتكار فى تحقيق الربح والعملية التى يتم فيها خلق شىء ما جديد له قيمة ملحوظة للفرد أو المجموعة أو المنشأة أو المجتمع لذلك فالإبداع هو ابتكار له قيمة ذات معنى .

أما الابتكار فهو عملية إنتاج شىء جديد له قيمة فهناك العديد من الأفكار والمفاهيم الجديدة إلا أنها بدون قيمة وبالتالى قد تعتبرها مبتكرة فالابتكار هو مهارة اختراع الجديد وصنع القيمة الجديدة فالابتكار هو نقطة الانطلاق إلى الإبداع وحتى تتمكن المنشأة من الإبداع عليها أن تحرص على تطوير وتنمية مهارات مواردها البشرية فى مجال الابتكار فى حل المشكلات .

وهناك أركان أساسية للإبداع والابتكار .

(١) المنتج
(٢) الابتكار الفردى والجماعى
(٣) الإمكانيات .
(٤) العمليات (الأساليب)

وفيمايلى شرح كل ركن على حدة :

١ـ المنتج هو النتيجة النهائية لإحدى عمليات الإبداع وقد يكون فى شكل منتج مادى أو فى شكل خدمة ما أو فى صورة تطوير وتعديل فى كل من المنتج أو الخدمة أو صورة فى زيادة الفاعلية والكفاءة .

٢ ـ ويتكون الابتكار الشخصى من عنصرين : الأول هو زيادة القدرة على استخدام الجانب الأيمن من المخ لزيادة مستويات استخدام الحدس والبديهة وإطلاق الطاقات الكامنة والثانى يتضمن ليس فقط إعادة بناء الذات والمشاركة مع الآخرين بل أيضاً تعلم عادات جديدة تساعد على أن يكون أكثر قدرة على الابتكار .

٣ ـ ولكى تتم عملية الإبداع لابد من وجود الإمكانيات

اللازمة للابتكار ومهما كانت قدراتك الابتكارية ومستوى مهاراتك لن تتمكن من الاستفادة من هذه القدرات ما لم تكن تعمل فى بيئة محابية ومشجعة للابتكار .

٤ ـ العمليات فهناك العديد من الأساليب يمكن استخدامها لزيادة مهارات الابتكار فى حل المشكلات داخل المنشأة .

هناك أربعة أشكال رئيسية للإبداع :

(١) الإبداع فى المنتج : ويظهر فى صورة منتجات أو خدمات جديدة أو تطوير منتجات وخدمات قديمة .

(٢) الإبداع فى العملية : ويظهر فى صورة عمليات متطورة داخل المنشأة مثل عمليات التشغيل وفى إدارة الموارد البشرية أوُ المالية .

(٣) الإبداع فى التسويق ويرتبط بوظائف التسويق والترويج والتسعير والتوزيع والمنتج .

(٤) الإبداع فى الإدارة : ويظهر فى صورة التحسين فى طريقة إدارة المنشأة فالمنشآت الناجحة تحرص على تصميم المزيد من المنتجات والمفاهيم الجديدة واستخدام مواردها بطريقة أكثركفاءة وفاعلية وتسويق منتجاتها بأساليب ابتكارية واستخدام أساليب أكثر فاعلية فى الإدارة .

مراحل عملية حل المشكلات

تتكون عملية الابتكار فى حل المشكلات من ثمانى مراحل أساسية :

(١) تحليل البيئة .
(٢) الاعتراف بالمشكلة .
(٣) تحديد المشكلة .
(٤) وضع الافتراضات .
(٥) توليد بدائل الحلول .
(٦) الاختيار بين البدائل .
(٧) تطبيق البديل المختار .
(٨) الرقابة والمتابعة .

مائة طريقة إبداعية لحل المشكلات مقسمة وفقاً لمراحل حل المشكلات .

المرحلة الأولى وتحليل البيئة .

المقارنة بالآخرين
الاستعانة بالمبتكرين والاستشاريين
الكشف المبكر عن نقاط الضعف
البحث عن الفرص المتاحة

المرحلة الثانية التعرف على المشكلة

الوضع المثالى
القوائم
العصف الذهنى المعكوس
قصائد السخرية
تسجيل الشكاوى
الاستجابة لأفكار طرف آخر
تمثيل الأدوار
برامج الاقتراحات
التجريب

المرحلة الثالثة تحديد المشكلة

تشجيع طرف آخر على المشاركة
المواقف الجماعية
رسم صورة للمشكلة
دليل الخبرة
الهيكل العظمى للسمكة
ملك القمة
إعادة تعريف المشكلة
إعادة كتابة الأهداف بطرق مختلفة
تقليص وزيادة نطاق المشكلة
ما الذى تعرفه عن المشكلة
ما العلاقات التى تتضمنها المشكلة
تخطيط الأسباب المتتابعة

المرحلة الرابعة وضع الافتراضات

الافتراضات المعكوسة

المرحلة الخامسة الأساليب الفردية والجماعية لتوليد بدائل الحلول

التناظر والكناية
تحليل الحلول السابقة
الارتباط والمشاركة
سلاسل ارتباط السمات
قائمة السمات
الرجوع إلى العميل
العودة إلى المصادر الطبيعية
دائرة الفرص
برامج الكمبيوتر

تواريخ الإنجاز
التناظر المباشر
مصادر الأفكار
استخدام الحواس الإنسانية
الشبكة الرباعية
تركيز الأفكار
العين الخارجية
لوحة تجميع الأفكار
مفكرة تسجيل الأفكار
المدخلات والمخرجات
الاستماع إلى الموسيقى
الخريطة الذهنية
تحديد الاستخدامات الممكنة
أسلوب نابليون
البحث العشوائى المنظم
التناظرات الشخصية
التحفيز المرئى
قائمة تطوير المنتج
علاقات الارتباط
الكلمات المتصلة
الحلول المعكوسة
الاندماج مع الأفكار
أسلوب ٧ × ٧
النوم والأحلام
أسلوب الكلمتين
استخدام الكمبيوتر لإطلاق الطاقات الابتكارية
قائمة الفعال
التصور الذهنى
ماذا لوحدث شىء ما
العصف الذهنى
التسجيل الذهنى
مجموعة التسجيل الذهنى
التسجيل الذهنى ٦-٣-٥
التخيل الابتكارى
القفزات الابتكارية
حلقات الابتكار
قصاصات كراوفورد

أسلوب دلفى
النزهة الذهنية
صالة عرض الأفكار
أسلوب جوردون لتيل
نظم دعم قرارات الجماعة
لوحة الأفكار
جاذبات الأفكار
لجنة الإبداع
جماعات الإبداع داخل المنشآت
زهرة اللوتس
طريقة (ميتسوبيشى) للعصف الذهنى
التحليل الشكلى
مصفوفة الارتباطات
المجموعة الاسمية
أسلوب فيليبس ٦٦
النزهة المصورة
البطاقات المعلقة
كتابة السيناريو
التكامل بين عناصر المشكلة
التسلسل القصصى
الهدف الثنائى
المجموعة الخماسية
قصاصات الأوراق

المرحلة السادسة الاختيار بين البدائل

مصفوفة تصفية الأفكار
الاقتراع بالنقط

المرحلة السابعة التطبيق والرقابة

تحليل أساليب التطبيق المحارب
تحليل مجالات القوى .

ويعتمد النجاح فى هذه العملية على كيفية استخدام هذه الأساليب فى المرحلة المناسبة لها فى عملية حل المشكلات فكل أسلوب مصمم لمرحلة معينة يحقق فيها أعلى درجة من الفاعلية .

مشاكل قيادة فريق العمل :

تصادف فرق العمل الحديثة العديد من المشكلات والتى قد لاتصادف مجموعات العمل التقليدية ومن الممكن أن تحقق هذه الفرق نتائج أفضل من المجموعات التقليدية

إذا ما تمت إدارته بطريقة صحيحة ويتميز العمل داخل الفريق الواحد بوجود روح التحدى والمنافسة أيضاً والشعور بالمتعة أثناء تأدية العمل وتتضمن هذه المشكلات مايلى :

(١) مشكلات العلاقات الشخصية بين الأفراد داخل فريق العمل :

لايشترط أن يكون هناك توافق بين أفراد المجموعة الواحدة فى مجموعات العمل التقليدية فمن الممكن إسناد عمل ما لأحد الأفراد وحده دون أن يكون له أى صلة بباقى أفراد المجموعة .

ولايجوز لفريق العمل تطبيق أسلوب العمل الفردى بين أفراده ويجب أن يعطى اهتماماً كبيراً لكل عضو من أعضائه وهناك بعض المشكلات التى تنجم عن العلاقات الشخصية بين أفراد الفريق الواحد وتتضمن هذه المشكلات مايلى :

فقد فريق العمل الثقة فى أحد أفراده .

تجاهل الفريق لواحد من أفضل أعضائه

رغبة الفريق فى التخلص من أحد أعضائه

عدم تقبل الفريق لعضو من أعضائه لانتمائه لطائفة مختلفة

رغبة أحد الأعضاء فى الانفصال عن فريق العمل

شعور أحد الأعضاء الجدد بعدم الارتياح وعدم قدرته على الاندماج مع باقى أعضاء الفريق

تصميم عدد من الأفراد داخل الفريق على العمل بشكل دائم معاً

رفض بعض أفراد الفريق العمل مع بعض الأفراد الآخرين .

النزاعات والخلافات المستمرة بين اثنين من الأعضاء .

(٢) مشكلات العلاقات الشخصية التى تؤثر على الفريق ككل :

يصادف فريق العمل بعض المشكلات التى لاتتعلق بحالات فردية وإنما تتعلق بالعلاقات الشخصية بين أفراد الفريق بأكمله أما مجموعات العمل التقليدية فبإمكانها تجنب مثل هذه المشكلات وهذه الحالات لاتنطبق على فرق العمل الحديثة وتتضمن هذه المشكلات مايلى :

تنافس أفراد الفريق مع بعضهم بدلا من تعاونهم معا لإنجاز العمل .

- عدم انسجام أعضاء الفريق مع بعضهم البعض
- لايعمل أفراد الفريق معا بالنجاح والفعالية المطلوبة
- العراك بين أفراد الفريق لأسباب تافهة
- عدم قدرة الفريق على التعامل مع الخلافات الكبيرة
- عدم قيام أفراد الفريق بمناقشة اختلافاتهم فى الرأى
- رضاء الفريق بالحلول الوسط بدلا من حل حاسم ونهائى للمشكلة
- اتخاذ الفريق لبعض القرارات التى لا تجد الدعم المطلوب من بعض أفراده
- إلقاء الفريق اللوم على بعضهم عند وقوع خطأ ما
- عدم وجود عوامل مشجعة للفريق
- قضاء أفراد الفريق وقتا طويلا فى تبادل الأحاديث الشخصية
- قيام الفريق ببعض التصرفات الغريبة وعدم القدرة على التعامل معها .

(٣) مشكلات تتعلق بسلوك وتصرفات أحد أعضاء الفريق

دائماً ما يواجه فريق العمل بعض المشكلات التى تتعلق بسلوك وتصرفات أفراد الفريق وتسبب فى إعاقة الفريق بأكمله فإن الشخص الذى يعترض على أفكار باقى أفراد الفريق أو الذى يرفض الانصياع لقرارات الفريق يعوق الفريق عن القيام بمهامه وتحقيق النجاح وتتضمن هذه المشكلات مايلى :

- محاولة أحد الأفراد نسب الفضل فى نجاح الفريق إلى نفسه
- اتصاف أحد أعضاء الفريق بالصرامة وعدم قبوله لأى حلول وسط
- تراجع أحد أفراد الفريق عن رأيه إذا واجه أى معارضة
- رفض فرد من الفريق الأفكار المطروحة من قبل بعض أفراد الفريق
- عدم رغبة فرد من الفريق فى التحدث عن مشاكله بصراحة .
- رفض أحد الأفراد تنفيذ قرارات الفريق .
- قيام فرد فى الفريق بانتقاد تصرفات بعض أفراد فريقه أمام أعضاء الفرق الأخرى .
- قيام أحد أفراد الفريق بسرقة بعض الأموال من ميزانية الفريق

(٤) مشكلات تتعلق بأداء أحد أعضاء الفريق :

فقد يتسم أحد الأفراد بأنه بطيء ولكنه يجيد التعامل مع التفاصيل وقد يتميز فرد آخر بقدرته على الابتكار ويعيبه عدم قدرته على متابعة العمل لذلك يتعين على فريق العمل أن يعمل على موازنة مهارات وميول أفراد الفريق وتتضمن هذه المشكلات مايلى :

- تميز أحد أفراد الفريق بأدائه الممتاز ولكنه لاينجز الكثير من الأعمال المطلوبة منه
- لايفى أحد الأفراد بالتزاماته نحو الفريق
- يتسبب أحد أفراد الفريق الذى يتميز بجودة أدائه فى حدوث فوضى فى الفريق
- تميز أحد أفراد الفريق بكفاءة كبيرة فى الأداء الفردى ولكنه لايجيد العمل الجماعى
- لجوء أحد أفراد الفريق إلى المستوى الإدارى الأعلى إذا كان لديه اعتراض على أى من قرارات الفريق
- يقوم أحد أفراد الفريق بأداء المهام المسندة إليه بكفاءة فقط فى حالة الضغط عليه من قبل باقى أفراد الفريق .
- قيام أحد أفراد الفريق بتقديم أداء جيد وفعال فقط فى حالة المهام التى تلقى قبولا فى نفسه .

(٥) مشكلات تتعلق بأداء الفريق ككل

أحيانا لاتتعلق المشكلة بأداء الأفراد وإنما بأداء الفريق بأكمله فمن الممكن أن يقع الفريق فى العديد من الأخطاء أثناء محاولته أداء المهام المطلوبة وتتضمن هذه المشكلات مايلى :

- لايوجد لدى الفريق الكثير من المهام لشغل وقته .
- إسناد كم كبير من العمل إلى الفريق مما يعوقه عن الأداء بالفعالية المطلوبة .
- عدم رغبة الفريق فى أداء الأعمال الإدارية
- عدم وجود متسع من الوقت للفريق لكى يراعى الجودة المطلوبة
- عدم وجود تعاون بين أفراد الفريق
- عدم قيام الفريق باتخاذ موقف إزاء فرد فى الفريق لايقوم بأداء الأعمال المطلوبة منه .
- رفض الفريق الحصول على معلومات من العملاء
- قيام الفريق بتشتيت مجهوده بدلا من أن يركز على المهمة المطلوبة منه .
- تعارض وظائف الفريق بعضها مع البعض .
- رغبة الفريق فى تجاهل المدير التالى فى التسلسل الوظيفى
- عدم التقدم والترقى فى المناصب يسبب الإحباط لأفراد الفريق وهبوط مستوى الأداء .
- رغبة الفريق إلى الاستسلام والانقسام إلى فريقين .

(٦) مشكلات تتعلق بممارسات الأفراد وفرق العمل :

إن قدرة فريق العمل على تحقيق النجاح تتوقف على طريقة أداء الأفراد والفرق للمهام المسندة إليهم وينطبق هذا أيضاً على مجموعات العمل التقليدية التى تعانى من نفس نوعية المشكلات التى تصادف فرق العمل وتتضمن هذه المشكلات مايلى :

- رفض الفريق أو أحد أفراده استخدام التقنيات الحديثة فى العمل .
- رفض أحد أفراد الفريق اتباع طرق جديدة فى العمل وعدم اتباعه إجراءات العمل فى الشركة
يبدو الفريق غير منظم بصورة دائمة
- يكون لدى الفريق الكثير من القدرات الإبداعية ولكنه غير منتج بالقدر المطلوب
- اختلاف الفريق على كيفية القيام بالعمل

(٧) مشكلات تقع بين الفريق والفرق الأخرى :

تواجه مجموعات العمل التقليدية العديد من المشاكل عندما ترغب فى العمل مع بعضها البعض ولأن من وظائف المدير التقليدية أن يقوم بتسوية تلك الخلافات التى ترفع إليه من مجموعات العمل وتتضمن هذه المشكلات مايلى :

- قيام فريق آخر بالتنافس مع فريقك بدلا من التعامل معه
- عدم رغبة الفريق فى العمل مع الفرق الأخرى
- محاولة الفرق الأخرى الاستيلاء على بعض وظائف فريقك
- قيام فريق آخر بتوجيه اللوم والانتقادات لفريقك لارتكابه بعض الأخطاء .

(٨) مشكلات تتعلق بقيادة الفريق :

انطلاقا من نظام الإدارة الذاتية الذى بنيت عليه سياسة العمل داخل الفريق فإن دور القيادة يتسم بالمرونة ويمكن العديد من أفراد الفريق تولى منصب القائد فى مختلف الأوقات ولمختلف الأسباب وهناك مشكلات قد تواجه الفريق عندما يقدم على التخلى عن المرونة فى قيادة الفريق وتتضمن هذه المشكلات مايلى

- رغبة الفريق فى أن تملى عليه تصرفاته بدلا من أن يتخذ القرارات بنفسه

ـ يسمح الفريق لاثنين فقط من أعضائه تولى منصب القيادة

ـ يكون الفريق على استعداد للعمل بنظام الإدارة الذاتية ولكن رئيس العمل يريد منك أن تمارس كل وظائف ومسئوليات القائد .

ـ القيام تشجيع أفراد الفريق على تولى المناصب القيادية فإنهم لايجيدون الأداء

ـ عدم تقديم الفريق الدعم المطلوب للقادة الذين تختارهم .

ـ رفض أحد أعضاء الفريق تولى أى مهام قيادية وقيامه باستمرار توجيه النقض للأشخاص الذين يوافقون على تولى تلك المهام .

(٩) مشكلات تتعلق بمهمة الفريق :

إن المهمة التى يتم إسنادها للفريق تعد المفتاح الرئيسى لنجاحه فعندما تكون واضحة ومتميزة فمن المرجح أن يحقق الفريق النجاح المطلوب وعندما تكون غير واضحة أولا يشعر الفريق بأهميتها فإنه يواجه مشكلات تتضمن مايلى :

ـ مهمة الفريق غير واضحة ولايرى الفريق أى أهمية للمهمة المسندة إليه

ـ حدوث تداخل بين مهمة الفريق ومهمة فريق آخر

ـ تكون مهمة الفريق على نطاق أوسع من اللازم .

ـ مواجهة الفريق بعض المشكلات فى تحديد أهدافه على المدى القصير

ـ لاتمثل مهمة الفريق تحدياً بالنسبة لأفراده

ـ عدم حصول الفريق على أى تقارير لتحليل مستوى أدائه

ـ تغيير مهمة الفريق بصفة مستمرة وإسناد بعض المشاريع الخاصة إليه والتى تصرفهم عن مهمتهم الأصلية

ـ وقوع الفريق فى صراع بين عملائه وبين مديره التالى

ـ عدم استطاعة الفريق السيطرة على العوامل الأساسية التى تساعد على نجاحه .

(١٠) مشكلات تتسبب فيها الإدارة العليا :

بالرغم من تمتع فرق العمل التى تعمل بنظام الإدارة الذاتية بقدر كبير من الحرية إلا أنه مازال عليها تقديم التقارير للمدير التالى والحصول على رضاء إذا ما أرادت الاحتفاظ بتلك الحرية وهناك مشكلات تصادف الفريق والتى يتسبب فيها المديرون فى المستويات الإدارية العليا وتتضمن هذه المشكلات مايلى :

ـ قيام الإدارة العليا بإسناد مشروع ما لفريق آخر بدلاً من إسناده لفريقك

ـ عدم سماح الإدارة العليا بزيادة عدد أفراد الفريق على الرغم من زيادة حجم العمل المسند إليه

ـ رفض المدير التالى تقييم أفراد الفريق لأنفسهم ويصر على تقييمهم اعتماداً على ما يمده المدير السابق من معلومات .

ـ رفض الإدارة العليا دعم قرارات الفريق التى تحتمل الكثير من الجدل

ـ تعمد المدير التالى فرض سلطته على الفريق باستمرار وتدخله فى كل شئون الفريق ورفض تفويض شئون السلطة له .

ـ عدم تقدير الفريق على أدائه الجيد

ـ عدم إيمان المدير التالى بنظام فرق العمل ومن ثم فإنه لايقدم دعماً للفريق

ـ تفكير المدير التالى فى حل الفريق وإعادة توزيع أفراده على الفرق الأخرى .

(١١) مشكلات تتعلق بأنظمة الكمبيوتر والدعم :

يواجه الفريق بعض المشكلات التى تتعلق بمختلف أنواع التكنولوجيا المستخدمة فى العمل خاصة (أجهزة الكمبيوتر) التى تساعد الفريق فى أداء عمله وتتضمن هذه المشكلات مايلى :

ـ أنظمة الكمبيوتر التى يتم العمل بها تفرض بعض الأنظمة الصارمة وغير الفعالة على الفريق .

ـ تسبب نظام الكمبيوتر فى بعض الأخطاء المستمرة والتى لايستطيع الفريق السيطرة عليها

ـ عدم استطاعه الفريق الحصول على البيانات التى يحتاج إليها

ـ لايتميز النظام بالدقة الكافية فيقوم الفريق بتسجيل معدلات الإنتاج الخاصة به بنفسه

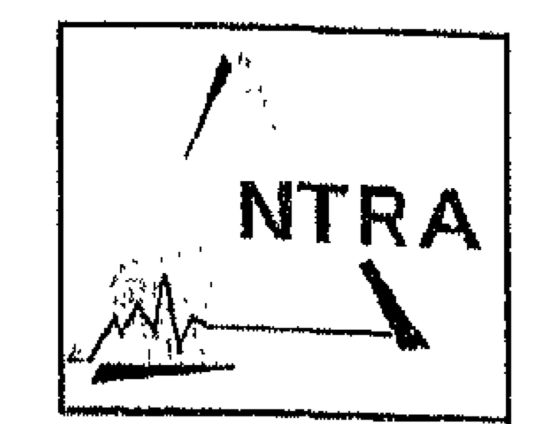
ـ عدم استطاعة الفريق الحصول على الإمدادات التى يحتاج إليها

ـ لايمكن للفريق استبدال أفراده بالسرعة الكافية

ـ عدم استطاعه الفريق الحصول على التدريب الذى يحتاج إليه .

الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن

- الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن أنشئت بقرار جمهورى رقم ١١٠٥ لسنة ١٩٦٥ إحدى الهيئات العامة الاقتصادية التى تتبع وزارة التموين والتجارة الداخلية .. الهيئة تمول ذاتيا من أجور الخدمات التى تؤديها للعملاء ويحول الفائض للدولة مع سداد أقساط الدين السابقة لوزارة المالية .
- نشاط الهيئة فنيا فى مجالات القطن المختلفة فهى التى تصدر الشهادات المعتمدة محلياً وعالمياً بالقيمة الفنية للأقطان فى كافة مراحل التداول ومن مواقع التجميع فى الريف والمحالج والمكابس وحتى تصدير القطن فى بال أو تسليم المغازل المحلية .
- مواقع التجميع فى الريف تتولى الأجهزة الفنية للإدارة المركزية للفرز والتحكيم العمل فى عدد ٣٦٠٠ موقع فى قرى مصر يتم أسبوعياً فرز أكياس القطن كيس كيس وعمل التصافى فى الشعر لكل منتج على حده لكى يتحدد القنطار المسلم للشركات المشترية وأيضا فى مواقع العمل فى المعالج على مستوى المحافظات عدد ٦١ محلجاً و١٨ مكبساً تصدير والشركات المشترية المسجلة تاجر ٢٠٠ شركة وتتولى أجهزة الإدارة معاينة وفحص وتصنيف وفرز وتستيف والإشراف والمراقبة الكاملة على عمليات الحلج والكبس وتجنيب الأقطان المخالفة غش وتلوث والمخلوطة صنف ورتبة وتحرير المحاضر بالمخلفات .
- سحب العينات وفقاً للطرق الفنية من عدد ١٠٠ موقع وشونة تابعة لشركات الحليج والتجارة والتصدير والغزل وتحريزها ونقلها للإسكندرية .
- تتلقى معامل الإدارة المركزية اختبارات الغزل والتيلة العينات الخاصة بتحديد الصفات الطبيعية والتكنولوجية لكافة الأقطان المصرية والمستوردة باستخدام أحدث الأجهزة فى العالم مع المعايرة للأجهزة دورياً مع المؤسسات العالمية المعينة وتبلغ عدد العينات التى تم إجرائها (٥٠٠٠٠) عينة خلال العام .
- تتلقى معامل الإدارة المركزية الاختبارات وتحديد المحتوى الرطوبى لكافة الأقطان واللوطان المتعامل عليها وهى حوالى ١٠٠ر٠٠٠ عينة خلال العام .
- تتلقى الإدارة المركزية للخبراء المحلفون وإجراءات التحكيم ببورصة مينا البصل (البضاعة الحاضرة) عينات التحكيم (الابتدائى - الاستئناف - إعادة النظر) وهى أعلى سلطة فنية فى مجالات التحكيم فى مصر ويبلغ عدد العينات التى تم التعامل عليها (٦٦٠٠٠) عينة خلال العام بخلاف إعداد صناديق النماذج القياسية لأصناف و رتب القطن المصرى وتوزيعها على الجهات المتعاملة فى القطن فى مجال التنمية الفنية والبشرية .. وفى ظل تحرير التجارة واتباع نظم آليات السوق زاد حجم النشاط ومراحلة فبعد أن كان عدد الشركات المتعاملة فى مجال التجارة والتصدير ٦ شركات أصبحت الآن ٢٠٠ شركة مسجلة تاجر وبعد أن كانت عدد مواقع التجميع لاتزيد عن ٧٠٠ موقع أصبح الأن عدد المواقع فى الريف ٣٦٠٠ موقع ولذلك كان لزاما على الهيئة أن تسعى حتما خلال السنوات الأخيرة فى تعيين وإحلال شباب جديد فى بداية السلم الوظيفى (المستوى الثالث الفنى بقطاع الإنتاج) وتديبهم على أحدث تكنولوجيا العصر بالمركز الدولى للتدريب التابع للهيئة حيث تزداد الحاجة للفنيين لمواجهة الجهد والاعداد والمواقع الفنية فى السنوات الأخيرة مع خلو درجة كبير حيث لانتمكن من الترقية بعد خلوها على درجة بجانب إن جيل الفرازين الفنيين بالهيئة أغلبهم من كبار السن ونجرى الأن عرض الموضوع بالكامل على الأستاذ الدكتور حسن خضر وزير التمويل والتجارة الداخلية والأستاذ الدكتور محمد زكى أبوعامر وزير التنمية الإدارية ونتمنى أن تسترجع الهيئة الدرجات التى يحتفظ بها الجهاز وهى درجات جميعها تقريباً فنيين من الفرازين والعمال وخاصة أن الهيئة تمويلها ذاتى مع الالتزام بعدم المساس بما يؤول للخزانة من فائض أو سداد أقساط الدين السابقة .
- بدأت الهيئة فى ميكنة كافة العمليات الفنية والإدارية والخدمات المقدمة .. من خلال الكمبيوتر والفاكس والحفظ الإلكترونى مع استخدام شبكة الإنترنت فى الدعاية والدعوة للعملاء لشراء القطن المصرى بجانب تسجيل كافة نشاطات القطن فى مصر والعالم وإصدار نشرات إسبوعية وشهرية وسنوية توزع على كافة المتعاملين فى القطن المصرى .


NTRA

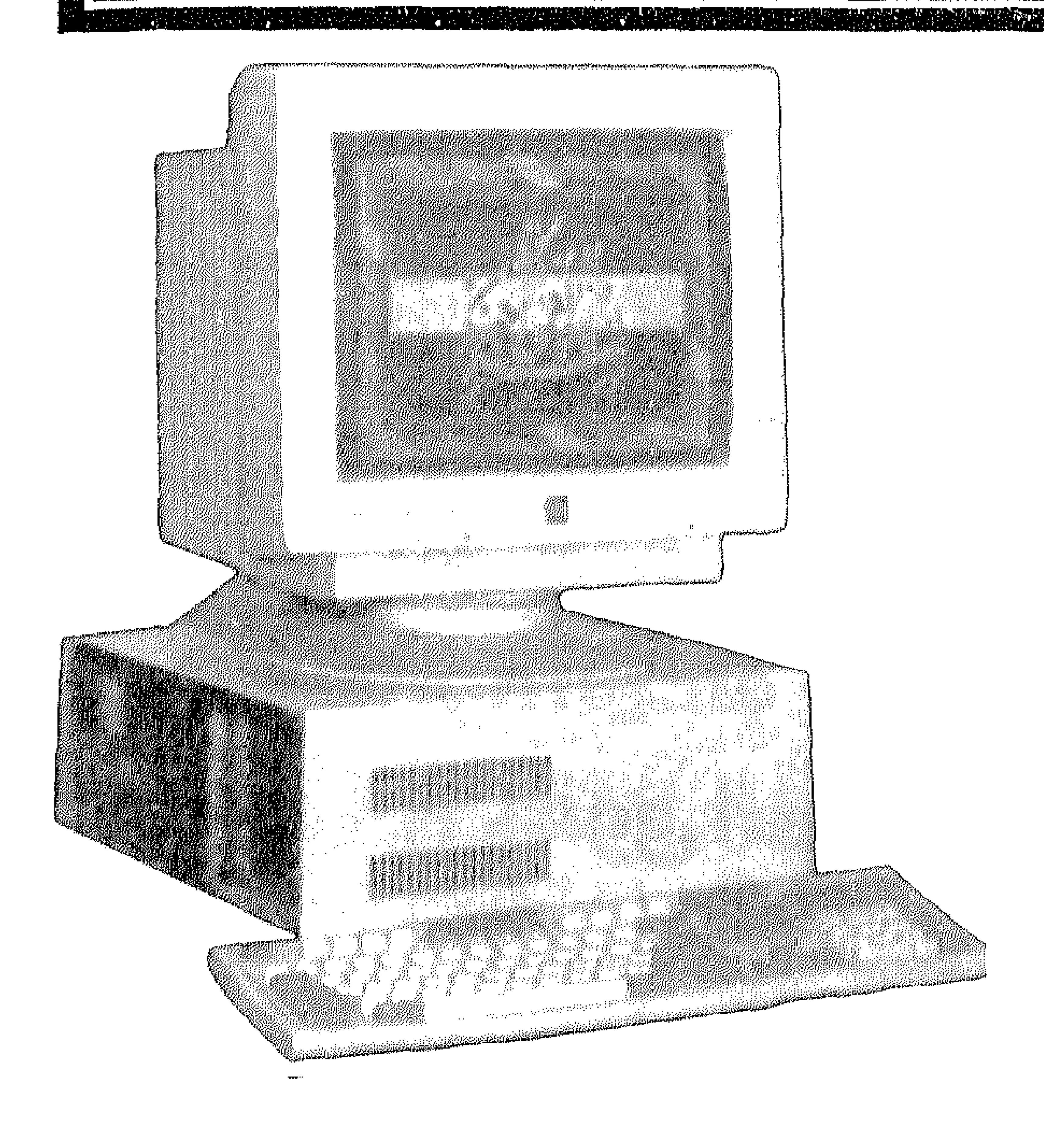
ملفات الحاسبات وأسماؤها

د. حامد نصار
رئيس قسم علوم الحاسب
كلية الحاسبات والمعلومات - جامعة قناة السويس
ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

منذ عشرات السنين والبيانات المهمة تحفظ فى مستندات ورقية حتى يمكن الرجوع إليها عند الحاجة . لهذا الأسلوب عيوب كثيرة أهمها صعوبة البحث عن البيانات عندما يتضخم عدد المستندات وقد حلت هذه المشكلة جزئياً عندما ظهر الحاسب الآلى وحلت جذرياً عندما ظهرت له وسائل تخزين حديثة مثل الأقراص الضوئية المدمجة CDS والأقراص الصلبة عالية السعة high capacity hard disks لقد أصبح الآن بالإمكان حفظ حوالى ٨ مليون صفحة مطبوعة على قرص مدمج واحد أو ٤٠ مليون صفحة على قرص صلب واحد مما أحدث ثورة فى كل المجالات وأهمها المجالات الإدارية حيث أمكن التخلص من حجرات الأرشيف الضخمة الكئيبة واستبدالها بحواسب آلية صغيرة رشيقة كما أمكن اختصار زمن استرجاع المعلومات من أيام وأسابيع إلى ثوان ودقائق .

ويتم تخزين أى بيانات فى الحاسب على هيئة ملفات files كل له اسمه الذى يميزه وطالما لم تدع الحاجة لاستخدام هذه الملفات فإنها تكون على الأقراص حتى إذا ما حان موعد استخدامها للبحث أو الاسترجاع فيتم تحميلها فى الذاكرة الرئيسية RAM للحاسب .

وبصفة عامة فإن ملفات الحاسب تنقسم إلى نوعين رئيسيين : ملفات البرامج program files وملفات البيانات data files ملفات البرامج هى التى تحتوى على أوامر يمكن للحاسب تنفيذها إذا أعطى له الملف بطريقة معينة أما ملفات البيانات فهى تلك التى ليست ملفات برامج .



ملفات البرامج :

تكون ملفات البرامج مكتوبة بلغة الآلة الرقمية التى لايمكن فهم شىء منها لأنها عبارة عن أوامر موجهة للحاسب لتنفيذها عندما يطلب إليه ذلك وإذا حاول أحد طباعة هذه الملفات (سواء على الشاشة أو على الطابعة) فإن النتيجة ستكون خليطا من الحروف الإنجليزية وغير الإنجليزية بالإضافة لبعض الرموز الخاصة مثل الوجه الضاحك أو علامات أوراق اللعب مع بعض الأصوات التى قد تصدر عن الحاسب إذا طبع الملف على الشاشة أو التوقف المفاجىء للطابعة إذا طبع الملف عليها .

ملفات البيانات :

كل الملفات التى ليست ملفات برامج هى ملفات بيانات والبيانات data فى الواقع هى المادة الخام التى تستخلص منها المعلومات information والبيانات التي فى ملفات البيانات قد يدخلها الإنسان بنفسه أو قد ينتجها الحاسب كمخرجات لبرامجه ويمكن تقسيم

البيانات التى تحتويها هذه الملفات إلى نصوص text رسومات graphics صوت sound

تسمية الملفات

المستخدم حر فى إطلاق الأسماء على ملفاته ولكن مع بعض القواعد التى يضعها نظام التشغيل الخاص بالحاسب وما سنعرض له هنا هو القواعد التى يضعها نظام وندوز الشائع حالياً حيث يأخذ الملف اسما على الشكل .

الجزء الأول X يسمى الاسم الرئيسى أو الاسم الأساسى X.Y أو الاسم والجزء الثانى y يسمى الاسم الفرعى أو الامتداد أما الجزء الأول فهو إجبارى ويتألف من أى مجموعة من الحروف الهجائية أو الرقمية وأما الجزء الثانى فهو اختيارى ويتألف من أى مجموعة من الحروف الهجائية أو الرقمية لايتجاوز عددها فى العادة ثلاثة .

النظام المستخدم فى تسمية الملفات

يحبذ أن يختار المستخدم لملفاته أسماء تدل على محتواها حيث إنه مع مرور الوقت يتراكم لديه كم كبير من الملفات من مختلف الأنواع فيصعب عليه معرفة نوع ومحتويات كل ملف من اسمه ، ويمكن للمستخدم أن يضع نظاما إما الاسم الرئيسى فقط أو للامتداد فقط لو لكليهما وقد جرت العادة على أن يستخدم الامتداد للدلالة على نوع الملف وأن يستخدم الجزء الرئيسى للدلالة على محتويات الملف .

وقد تكون نوع من النظام العام مع مرور السنين للامتدادات يجب التعرف عليه قبل البدء فى تأليف امتدادات لأسماء الملفات فهناك اليوم بعض الامتدادات التى يستخدمها الحاسب فى بعض الأغراض ويفضل الابتعاد عنها وبعض الامتدادات التى أصبحت عرفا فى أغراض معينة ويفضل اتباعها .

أولا : امتدادات يستخدمها الحاسب يفضل الابتعاد عنها :

com,exe,bat امتدادات تميز ملفات البرامج الملفات التنفيذية sys امتداد تميز ملفات النظام .

ini , pif امتدادات تميز ملفات تشغيل وبدء البرامج الضخمة .

ثانياً : امتدادات أصبحت عرفاً يفضل السير عليها

txt امتداد يميز ملفات النصوص

asc امتداد يميز ملفات النصوص الإنجليزية التى تستخدم حروف ascii

doc امتداد يميز ملف نصوص منسق

dat امتداد يميز ملفات الاعداد

c امتداد يميز ملف مصدر بلغة سى (وكذلك هناك for للغة فورتران إلخ)

tif امتداد يميز ملف رسومات بصيغة تيف (وكذلك هناك gif لصيغة جيف إلخ)

wav امتداد يميز ملف صوت بصيغة ويف (وكذلك هناك rec لصيغة ريك إلخ)

وجدير بالذكر أن بعض البرامج تضع الامتداد للملفات التى تنتجها ما لم يفرض المستخدم امتدادا آخر من عنده فمثلاً برنامج ورد word يضع لكل ملف ينتجه الامتداد doc وتعتبر تلك فائدة فى بعض الأحيان حيث يمكنك التعرف من اسم الملف مباشرة على البرنامج الذى يفتحه وكذلك يفيد هذا التقليد نظام التشغيل حيث إنه يمكن للمستخدم أن يأمر بفتح ملف معين (من خلال النقر المزدوج بالفأرة أو بواسطة القوائم) ويقوم النظام تلقائيا بالبحث عن البرنامج المكون للملف وتشغيله وفتح الملف من داخله كل ذلك فى خطوة واحدة .

وبخلاف الامتداد فإنه يحسن وضع نظام للاسم (الجزء الأول) بحيث يدل قدر الإمكان على محتويات الملف فبالنسبة لمؤلف يقوم حالياً بتأليف كتاب عن الشعر يمكنه أن يضع كل فصل فى ملف ويسمى الفصل الأول مثلا poetch1 والثانى poetch2 وهكذا حيث poet اختصار poetry أى الشعر و ch اختصار chapter أى فصل فإذا انخرط المؤلف فى تأليف كتاب عن الشاعر جرير بالذات يمكنه تسميه ملف الفصل الأول garirch1 والثانى garirch2 والفهرس garirdx وهكذا حيث dx اختصارindex أى فهرس .

ترسانة السويس البحرية



تعريف بالشركة:

شركة ترسانة السويس البحرية إحدى شركات هيئة قناة السويس وخاضعة للقانون رقم ٤٨ اسنة ١٩٧٨ والقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ .

وخطة عملها:

١- الخدمات البحرية وإصلاح الوحدات الملاحية .

٢- تصنيع وتركيب المنشآت المعدنية من جمالونات وأبراج إنارة وصهاريج وخزانات وسقالات بحرية .

٣- تصنيع وتركيب المنشآت المعدنية من جمالونات وأبراج إنارة وصهاريج وخزانات وسقالات بحرية .

٣- تصنيع وصيانة خطوط الأنابيب بجميع الأقطار .

٤- مد خطوط المياه والصرف الصحى وصيانة محطات الرفع .

٥- تصنيع عائمات وخطوط طرد الكراكات وصيانة وإصلاح معدات التكريك .

فروع الشركة:

- فرع السويس :

كم٣ طريق الإسماعيلية السويس
ص. ب : ٥٢ بور توفيق
تليفون : ٠٦٢/٥٧٧٥٥٨ - ٠٦٢/٥٧٧٥٧٢
٠٦٢/٥٨٤٤٤٩
فاكس : ٠٦٢/٥٧٧٥٧٣

- منطقة القزقات :

بحوض الدرس بور توفيق : ٠٦٢/٣٣٣٠١١
٠٦٢/٣٣٢٠٠٥

- فرع مسطرد القاهرة :

أمام كوبرى المعاهدة
تليفون : ٠٢/٢٢٠٠٨١٤
فاكس : ٠٢/٢٢٠٣١٣٩

- فرع بور توفيق :

ص. ب : ٥ بور توفيق
تليفون : ٠٦٢/٢٢٠٧٥٠
فاكس : ٠٦٢/٢٢٧٨٤٨

مع تحيات
العلاقات العامة

الشركة القابضة لكهرباء مصر
شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء
مكتب رئيس مجلس الإدارة

شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء شركة مساهمة مصرية تقوم بإمداد مليونين و٢٢٣ ألف مشترك بمحافظات الفيوم وبنى سويف والمنيا وأسيوط والوادى الجديد بالطاقة الكهربية على الجهدين المتوسط والمنخفض كما تقوم بتنفيذ توصيلات المشتركين ومشروعات الغير .

حددت الشركة أهدافها الاستراتيجية على النحو التالى :-

- تقديم خدمة سريعة ومتميزة للعملاء .
- تحسين جودة التغذية الكهربية .
- الاستفادة من العلم وتطبيقاته فى تطوير الأداء .
- تخفيض الفاقد فى الوقت والتكاليف .
- تنمية الموارد البشرية .

وفى إطار تحقيق هذه الأهداف قامت الشركة بتنفيذ الأتى :-

أولاً : فى مجال تقديم خدمة سريعة ومتميزه للعملاء تم تنفيذ الأتى :-

■ **طورت الشركة نظم خدمة العملاء بها معتمدة على نظام الموظف الواحد كأسلوب للخدمة داخل الهندسات حيث يقوم العميل** بلقاء موظف واحد يتلقى منه الطلب ويقوم بإرشاده بما ينقصه من أوراق ويتولى الموظف بعد ذلك إنهاء جميع خطوات التعاقد مع المشترك موفرا وقت وجهد المشترك .

■ **تطوير جميع مراكز الخدمة الرئيسية بالشركة** (الهندسات) من حيث الشكل والمضمون .

تم تطوير جميع الهندسات بالشركة بشكل أبرز تقدير الشركة للمواطن واهتمامها به حيث جاءت ملامح التطوير لتعكس فيه النظافة والجمال كسمه حضارية للمجتمعات الحديثة .

■ **ميكنة الاداء الفنى والتجارى بجميع هندسات الشركة**

تم ميكمة خطوات أداء الخدمة بالهندسات (فنياً وتجارياً) بأكثر من ٥٢٦ حاسب آلى والعديد من البرامج المتخصصة

■ **ميكنة الاداء الفنى والتجارى بجميع هندسات الشركة**

وفى هذا الصدد تم إدخال خدمة تليفون رقم ١٢ لتلقى البلاغات عن الاعطال وتم ربط هذه التليفونات بأجهزة الحاسب الآلى التى تقوم بإظهار رقم الطالب على شاشة الحاسب بالإضافة إلى البيانات الخاصة بالشبكة مكان العطل ويتم التعامل مباشرة بين مراقب النظام وفرق الاصلاح .

■ **مراكز الخدمة الفرعية :-**

تم توصيل الخدمة الجيدة إلى المواطنين بالقرى وذلك من خلال إنشاء ٢٠٣ مركز خدمة فرعى مجهز بأجهزة لاسلكية محمولة ودراجات بخارية وأطقم صيانة مدربه وقطع الغيار اللازمة لأعمال الصيانة الطارئة وازالة الأعطال .

■ **نظم المعلومات :-**

أما فى مجال نظم المعلومات فيبلغ عدد الجاسبات الآلية بالشركة أكثر من ٥٢٦ حاسباً آلياً ويبلغ عدد التطبيقات الالكترونية المعمول بها فى الشركة التى تغطى جميع أنشطة الشركة ٢٥ تطبيقا .

ثانياً فى مجال تحسين جودة التغذية الكهربائية تم تنفيذ الأتى :

■ بلغ قيمة إنفاق الشركة على الشبكة لتحسين جودة التغدية الكهربائية مبلغ وقدره ١٤٫٤ مليون جنيه خلال العام المالى ٢٠٠٢/٢٠٠٣ شملت الأتى :

- إحلال ١٦٤كم خطوط جهد متوسط .
- إحلال ١٥٦٥ كم خطوط جهد منخفض .
- إحلال ١٤٠ محول توزيع قدرات مختلفة .
- تجديد شبكات لعدد ٢٠١ قرية .
- تدعيم شبكات لعدد ٣٣ مدينة .

■ رفع مسارات خطوط الجهد المتوسط الماره فوق الكتلة السكنية .

حيث تم ذلك بالاشتراك مع المحافظات وقد بلغ إجمالى ما تم غيره من مسارات ٢٦٨ مخالفه بإجمالى تكلفة قدرها ١٢ مليون جنيه .

ثالثاً : التنمية الإدارية والتدريب

■ تحرص قيادة الشركة على رفع مستوى أداء العاملين بها من خلال :

- التدريب حيث بلغ عدد المتدربين خلال عام(٢٠٠٢-٢٠٠٣) ٢٣٢٠ متدرب من مختلف التخصصات .

■ النشاط الاجتماعى :-

اولت قيادة الشركة اهتماما خاصا بالتنمية الاجتماعية للعاملين لتوفير الأمن الاجتماعى لهم على النحو التالى :-

١- قدمت الشركة نظام العلاج الاسرى للعاملين .
٢- تقوم الشركة بتوفير مصايف للعاملين سنويا بالاسكندرية .
٣- إنشاء نادى للعاملين بالطابق الأخير من مبنى إدارة الشركة وتم تأسيسه بأحدث الأثاث .
٤- الاشتراك فى الأنشطة الرياضية المختلفة لاتحاد الشركات .
٥- تنظيم رحلات داخلية خلال العطلات الرسمية وتخصيص أتوبيس مكيف لهذا الغرض

السلوكيات الخاطئة لبعض أفراد المجتمع وعلاقتها بمرض ارتفاع ضغط الدم

د/ جميلة محمد على نصر
كلية الطب - جامعة قناة السويس

يعتبر مرض ارتفاع ضغط الدم من أكثر الأمراض شيوعا فى مصر وقد أثبتت الدراسات التى أجرتها الجمعية المصرية لارتفاع ضغط الدم أن معدلات الإصابة به تصل إلى ٢٩٪ من المصريين .

وتشير أدبيات البحث العلمى أن هناك أسباب عديدة تساعد على ارتفاع ضغط الدم منها على سبيل المثال تناول المأكولات الغنية بالملح والدهون الحيوانية والمأكولات السريعة والمحفوظة والتدخين وقلة الحركة والسمنة والانفعالات الزائدة فى مواجهة بعض الشكلات واستخدام بعض العقاقير بكثرة مثل الكورتيزون والأدوية المستخدمة فى علاج الروماتيزم .

وبداية ينبغى أن نعرف متى نقول إن هناك ارتفاعا فى ضغط الدم ؟.

نقول ذلك عندما يكون الضغط الانقباضى أكثر من ١٤٠مم زئبقى والضغط الانبساطى أكثر من ٩٠ مم زئبقى ولكن أيضا ينبغى أن نعرف أن ضغط الدم المثالى هو الضغط الانقباضى أقل من ١٢٠مم زئبقى والانبساطى أقل من ٨٠ مم زئبقى ، والقراءات ما بينهما تعد مرحلة ما قبل الإصابة بارتفاع ضغط الدم.

وتكمن الخطورة فى أن حوالى نصف المرضى لا يعرفون أنهم قد أصيبوا به وبالتالى يكونوا أكثر عرضة للإصابة بمضاعفاته مثل أمراض الشرايين التاجية ، تضخم وفشل القلب ، الفشل الكلوى والجلطات الدماغية .

هل لمهنة الانسان تأثير على ارتفاع ضغط الدم ؟

والمهنة تأثير على ارتفاع ضغط الدم حيث أوضحت بعض الدراسات المحلية أن بعض المهن التى من شأنها أن تعرض الإنسان لبعض الضغوط النفسية تساهم فى ارتفاع ضغط الدم وخاصة ارتفاع ضغط الدم الانقباضى ولذلك فإن الأفراد الأكثر عرضة للضغوط النفسية أثناء العمل أكثر إصابة بارتفاع ضغط الدم ويرجع ذلك إلى أن الانفعالات النفسية الحادة تؤدى إلى ارتفاع وقتى فى ضغط الدم نتيجة لزيادة هورمونات الاورينالين والكورتيزون بالدم ومع تكرار التعرض للضغوط النفسية يصبح ارتفاع ضغط الدم مزمنا وليس مؤقتا أو وقتيا .

هل له دائما أعراض ليشكو منها المريض ؟

المشكلة تكمن فى أنه يرتفع الضغط بالتدريج إلى درجات عالية وذلك دون أن يشعر المريض بأعراض إى درجة إنه يصل به الأمر إلى حدوث مضاعفات خطيرة ومن هنا أطلق عليه القاتل الصامت .

هل ارتفاع ضغط الدم له أنواع ؟

يوجد نوعان من ارتفاع ضغط الدم حيث ينبغى أن نفرق بين ارتفاع ضغط الدم الأولى وهو الأكثر شيوعا وتصل نسبة الإصابة به إلى حوالى ٩٠٪ ولا يوجد له سبب واضح محدد وقد تلعب الوارثة دورا مهما فى ذلك حيث اكتشفت مؤخرا عددا من الجينات التى يؤدى الخلل فى تركيبها إلى حدوث المرض وهناك أيضا ارتفاع ضغط الدم الثانوى والذى لا تتعدى نسبة الإصابة به ١٠٪ ويصيب عادة الأكثر شبابا وغالبا ما تصاحبه أعراض مثل الصداع الشديد وينشأ نتيجة لمرض معين مثل التهاب الكليتين الحاد والمزمن والضيق الخلقى لشريان الأورطى وضيق الشريان الكلوى وغيرها .

كيف تكون أقل عرضة للإصابة به ؟.

يتأتى ذلك عن طريق الكشف الدورى المستمر وإن نتخلص أيضا فى بعض المفاهيم الخاطئة التى تنتشر بين الناس مثل مقولة إن ضغط الدم يحدث طبيعيا مع تقدم السن ولكن هذا خطأ فادح حيث إنه فى حالة السن المتقدم تكون الشرايين أقل قدرة على استيعاب الضغط المرتفع ومن ثم يكون أكثر عرضة للإصابة بكل مضاعفاته .

فعلينا أن نبتعد عن التدخين وعن المأكولات الغنية بالملح والدهون الحيوانية والمأكولات السريعة والمحفوظة والإكثار من تناول الأغذية الغنية بالبوتاسيم مثل الفاكهة والخضروات الطازجة فقد أثبتت الدراسات أن الأقلال من تناول ملح الطعام يساهم فى انخفاض الضغط الانقباضى من ٢-٨مم زئبقى كما أن الأكثار من تناول الفاكهة والخضروات الطازجة يؤدى إلى انخفاض ضغط الدم بمقدار ٨- ١٤مم زئبقى .

وعلينا أيضا الاهتمام بممارسة الرياضة حيث

إن المشى لمدة -٣ - ٤٠ دقيقة يوميا مفيد للغاية حيث يساهم فى انخفاض ضغط الدم الانقباضى من ٤- ٩ مم زئبقى وأيضا السمنة المفرطة تضاعف مرتين إلى ست مرات من معدلات الإصابة بارتفاع ضغط الدم ونقص الوزن يؤدى إلى انخفاض ضغط الدم الانقباضى من ٥ - ٢٠ مم زئبقى لكل عشرة كيلو جرامات يتم انقاصهم .

أيضا مرض السكر له علاقة بضغط الدم المرتفع وهؤلاء المرضى يحتاجون إلى المحافظة على معدلات مثالية لضغط الدم .

ألم يحن الوقت كى نتخذ حذرنا من هذا العدو الصامت الذى يجب علينا أن نتفاداه وإذا لا قدر الله أصبنا به أن نضبطه بالقدر اللازم الكافى وفى ذلك كل الخير لنا فعلينا أن نداوم على الفحوص الروتينية خاصة بعد سن الأربعين ونعمل على تغير نمط حياتنا المعتمد خاصة التدخين وتناول الوجبات السريعة وقلة الحركة وزيادة الاهتمام بانقاص الوزن والإقلال من الملح وضبط الدهون والسكر بالدم واللجوء إلى الأدوية المختلفة إن احتاج الأمر والمداومة عليها حيث إن التوقف المفاجىء عنها يؤدى إلى عواقب أشد خطورة .

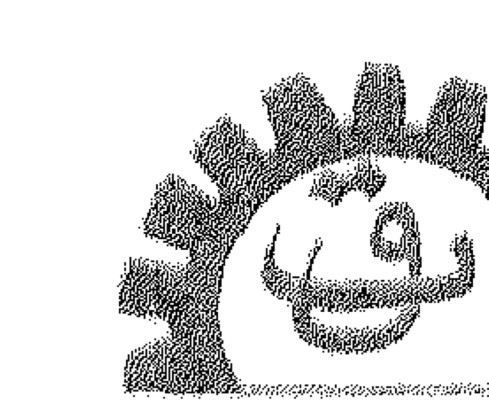
وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية

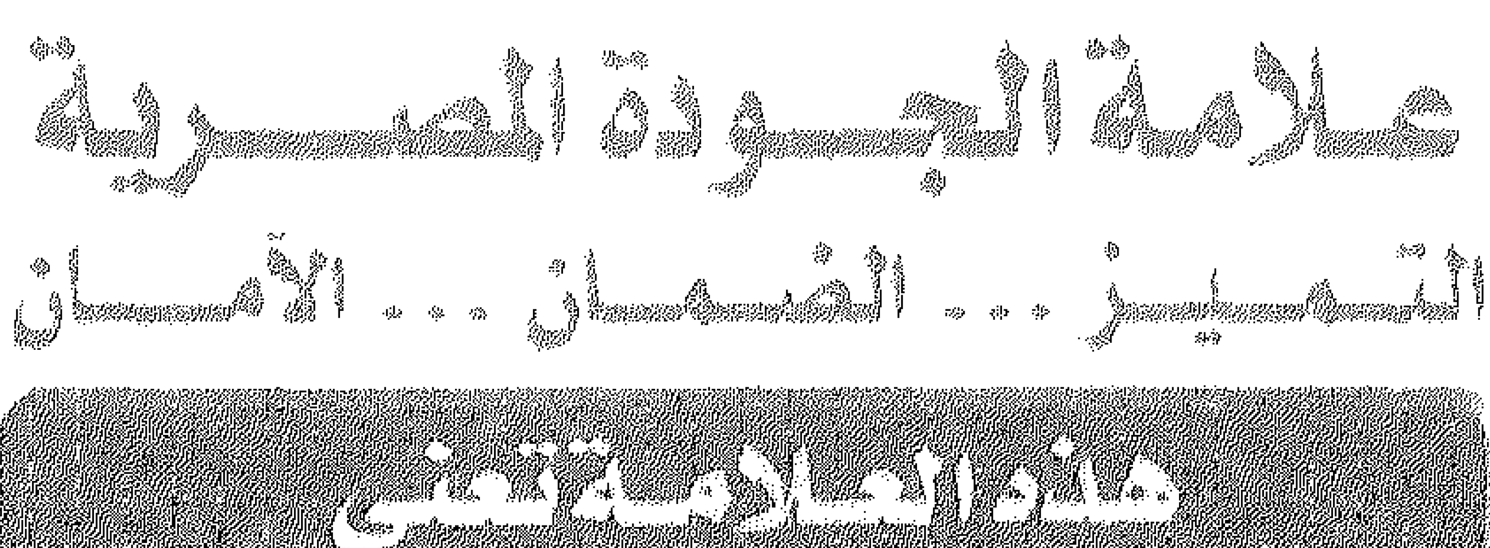
الهيئة المصرية العامة للتوحيد القياسى وجودة الإنتاج

أكثر من ٤٥ عاما فى خدمة الصناعة المصرية والاقتصاد القومى

أنشطة الهيئة:

* إصدار المواصفات القياسية المصرية
* إجراء الفحوص والاختبارات المعملية
* منح علامة الجودة المصرية.
* إجراء كافة المعايرات الصناعية.
* منح شهادات المطابقة للمواصفات القياسية.
* عقد الندوات والمؤتمرات المعنية بالمواصفات والجودة.
* عقد دورات تدريبية متخصصة في جميع مجالات نظم الجودة والبيئة والاختبارات والمعايرات والمواصفات.


علامة المطابقة المصرية




ES
علامة الجودة المصرية

هذه العلامة تعنى

* مطابقة السلع للمواصفات القياسية المعتمدة
* أشراف الهيئة على كافة مراحل الإنتاج
* توافر اشتراطات السلامة والأمان وضمان الجودة
* الحماية من التقليد والغش الصناعى
* ثقة المستهلك فى جودة المنتج المصرى



معامل مركز ضبط جودة الإنتاج الصناعى

- معامل ضبط الجودة أكبر معامل مرجعية متخصصة للمطابقة بالمواصفات القياسية المصرية والعالمية
- تختبر جميع السلع والخامات والمنتجات لكافة القطاعات

الهندسية: أجهزة منزلية - قطع غيار السيارات - معدات الأطفاء - أسطوانات الغاز - الأدوات الكهربية - أجهزة الكترونية .. الخ.

الكيماوية: البويات - مواد البناء - الورق - الجلود - الأخشاب - البلاستيك - البتروكيماويات - المنظفات .. الخ.

الغذائية: اللحوم والألبان ومنتجاتها - المشروبات والعصائر والحلوى - الزيوت والصابون - التبغ بأنواعه والفحوص البكترولوجية .. الخ.

الغزل والنسيج: الأقمشة والمنسوجات - الملابس الجاهزة - اختبارات الخيوط - اختبارات السجاد - اختبارات الصباغة والتجهيز.

كيف تستفيد من معامل الهيئة !!

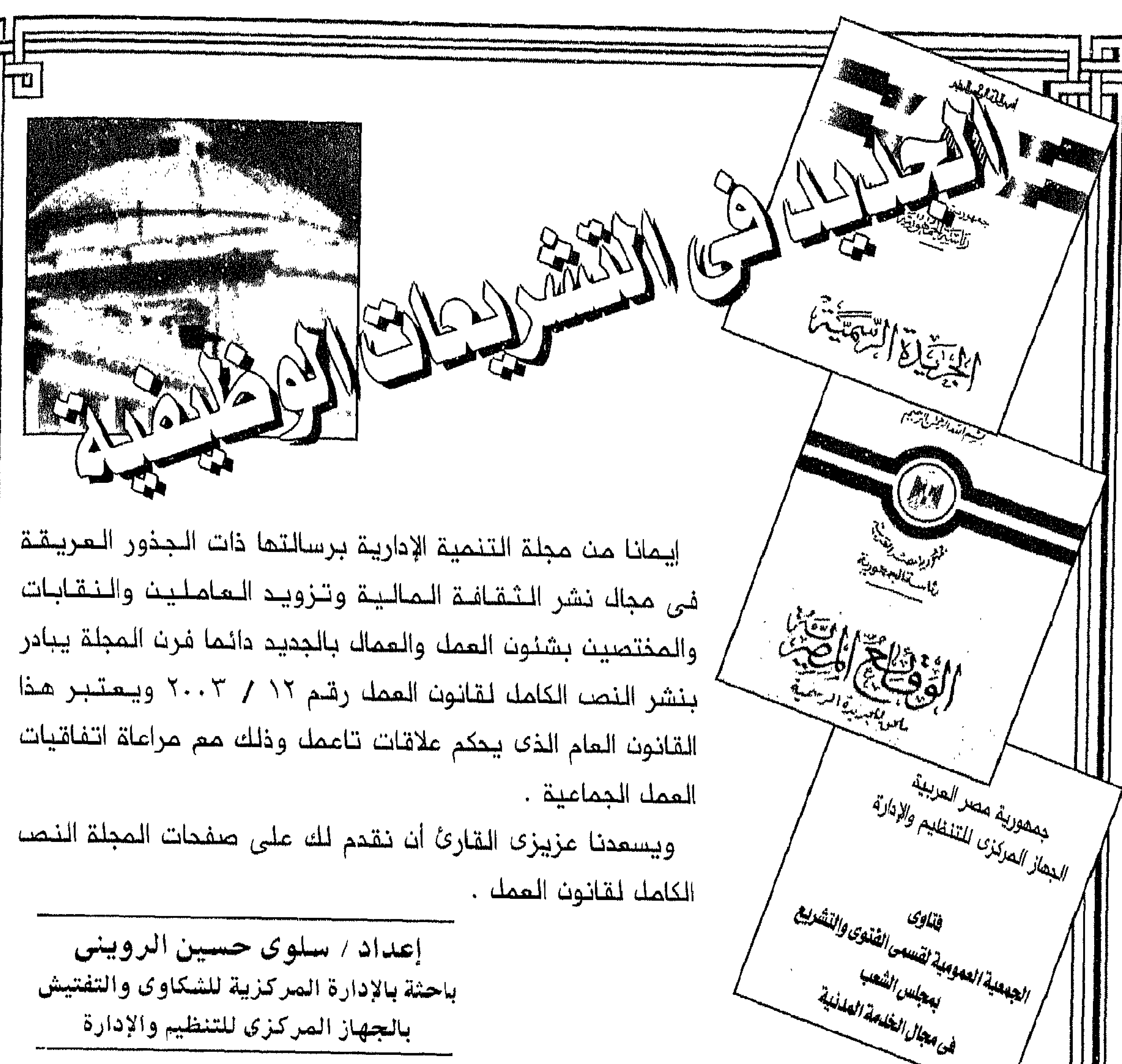
- معامل لمعايرة الأجهزة والمعدات ووسائل القياس طبقا لأحدث التكنولوجيات.
- يمكن استخدامها كمعامل لمصنعك لاختبار خاماتك ومنتجاتك وحل مشاكل الجودة.
- تساعدك للحصول على علامة الجودة المصرية.
- تمكنك من الحصول على شهادة المطابقة للمواصفات القياسية المصرية والدولية بأى لغة.
- الاعتراف الدولى بأنشطة الهيئة يعطى معامل المركز أهمية دولية ومحلية خاصة.
- اجراء جميع الاختبارات والمعايرات الصناعية بتكلفة مناسبة

خدمات أخرى للهيئة

- بيع المواصفات المصرية والأجنبية.
- وحدة حماية المستهلك.
- مكتبة المواصفات القياسية المصرية والدولية ونخبة فريدة من المراجع العلمية المتخصصة فى مجالات الجودة والمواصفات.
- وحدة خدمة العملاء.

للاتصال بالهيئة: ١٦ ش تدريب المدربين - الأميرية - القاهرة ت ٢٥٩٢٤٧٧/٢٥٩٣٤٧٩/٢٥٩٣١٢٤٩/٦٠٣١٣٥١/٦٠٣١٣٤٩/٢٥٧٦٤٧٩ - ف ٢٥٩٢٤٨٠/٢٥٩٣٢٦١/٤٥٥٩٣٢٦١

E-mail: moi@idsc.net.eg www.eos.org.eg



إيمانا من مجلة التنمية الإدارية برسالتها ذات الجذور العريقة فى مجال نشر الثقافة المالية وتزويد العاملين والنقابات والمختصين بشئون العمل والعمال بالجديد دائما فرن المجلة يبادر بنشر النص الكامل لقانون العمل رقم ١٢ / ٢٠٠٣ ويعتبر هذا القانون العام الذى يحكم علاقات تاعمل وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية .

ويسعدنا عزيزى القارئ أن نقدم لك على صفحات المجلة النص الكامل لقانون العمل .

إعداد / سلوى حسين الروينى
باحثة بالإدارة المركزية للشكاوى والتفتيش
بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
بإصدار قانون العمل

باسم الشعب
رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق

(المادة الثانية)

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق .

وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذى يتم التفاوض على أساسه .

(المادة الثالثة)

يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٧٪) من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .

(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم

والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه .

(المادة الخامسة)

تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق ، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتى :

(أ) ثلثان يخصصان للصرف فى الأوجه وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة ، على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين فى تطبيق هذا القانون .

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

(المادة السادسة)

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ، وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرارات المنفذة له فى مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به .

(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق .

وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت فى القوانين والقرارت المعمول بها .

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالى لتاريخ نشره ، يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ٥ صفر سنة ١٤٢٤هـ

(الموافق ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣م).

حسنى مبارك

قانون العمل
الكتاب الأول
التعاريف والأحكام العامة
الباب الأول

التعاريف

مادة ١ : يقصد فى تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها:

(أ) العامل : كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .

(ب) صاحب العمل : كل شخص طبيعى أو اعتبارى يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .

(ج) الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عيناً .

ويعتبر أجراً على الأخص ما يلى :

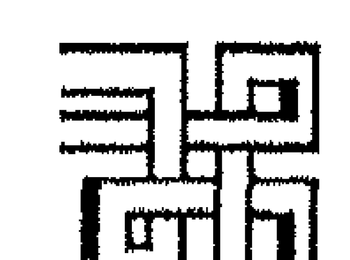
١- العمولة التى تدخل فى إطار علاقة العمل .

٢- النسبة المئوية ، وهى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

٣- العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها .

٤- المزايا العينية التى يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .

٥- المنح : وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل ، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .



٦- البدل : وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أداء عمله .

٧- نصيب العامل فى الأرباح .

٨- الوهبة التى يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية .

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى .

(د) العمل الموقت : العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه .

(هـ) العمل العرضى : العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .

(و) العمل الموسمى : العمل الذى يتم فى مواسم دورية متعارف عليها .

(ز) الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها

(ح) الوزير المختص : الوزير المختص بالقوى العاملة .

(ط) الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة .

مادة ٢- فى تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك .

الباب الثانى

أحكام عامة

مادة ٣- يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذى يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون

مادة ٤ : لا تسرى أحكام هذا القانون على :

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم .

(جـ) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك .

مادة ٥ : يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف .

وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون .

مادة ٦: تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء وللمحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها وتعفى الفئات المشار إليها فى الفقرة السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التى تعطى لهم والشكاوى والطلبات التى تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

مادة ٧ : تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها فى الفقرة السابقة.

مادة ٨: إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون .

ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون .

مادة ٩: لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها .

ولا يترتب على إدماج المنشأة فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلنى أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

مادة ١٠ : يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون .

الكتاب الثانى

علاقات العمل الفردية

الباب الأول

التشغيل

مادة ١١: تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة فى الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص ، وتضم ممثلين للوزارات المعنية وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوى بينهم .

ويدخل فى اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية فى داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام .

ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء فى مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

الفصل الأول

تنظيم تشغيل المصريين فى الداخل والخارج

مادة ١٢: مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .

وتحدد البيانات التى يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها فى الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص .

مادة ١٣ : إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة من الحرف التى يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون وتثبت درجة مهارته فى شهادة القيد .

ولا يجوزتشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة .

مادة ١٤: مع دعم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين لصاحب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (١٢) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل .

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التى خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد .

مادة ١٥ : يلتزم صاحب العمل فى المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التى تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة على حسب الأحوال بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التى يتقاضونها .

وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التى خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها ، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل فى سجل قيد العمال بالمنشأة .

وعلى صاحب العمل فى المنشآت المشار إليها فى الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :-

(أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة فى الفقرة السابقة .

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .

(جـ) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالى

مادة ١٦ : لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأى أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف .

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال .

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفى هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة فى هذا الفصل والقرار المشار إليه .

مادة ١٧: مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل أو فى الخارج عن طريق :-

(أ) الوزارة المختصة .

(ب) الوزارات والهيئات العامة .

(جـ) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

(د) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية فى حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .

(هـ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .

(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط .

مادة ١٨ : المنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية .

مادة ١٩ : تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية فى الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .

مادة ٢٠: تقدم الجهات المشار إليها فى المادتين (١٧) ، (١٨) من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج

بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها فى حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقاً عليها .

مادة ٢١ : يحظر على الجهات المشار إليها فى المادة (١٧) من هذا القانون تقاضى أى مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ومع ذلك يجوز تقاضى مقابل عن ذلك من صاحب العمل .

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها فى البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضى مبلغ لا يجاوز (٢٪) من أجر العامل الذى يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أى مسمى

مادة ٢٢ : مع عدم الإخلال بالشروط التى يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه فى الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتى :

١- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أى منهم بعقوبة جناية ، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

٢- ألا يقل رأس مال الشركات عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين .

وبالنسبة للشركات التى تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١٪) على الأقل من رأس مالها .

٣- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة فى جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول .

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذى يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه .

ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة فى ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية .

مادة ٢٣: يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أى من الحالات الآتية :

١- فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص .

٢- تقاضى الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل .

٣- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص فى حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة فى القرارت الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل .

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أى من الحالات المبينة فى هذه المادة ، وذلك لحين الفصل فى مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة فى الحالة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة .

ولا يخل إلغاء الترخيص فى أى من الحالات المبينة فى هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

مادة ٢٤ : يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل فى مجال التشغيل والشروط الواجب توافرها فى مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل فى هذا النشاط وتحديد السجلات التى يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر فى جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها فى المادتين (١٧) ، (١٨) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة ٢٥: يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتى :

(أ) الأعمال العرضية .

(ب) الوظائف الرئيسية التى يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها فى البندين السابقين .

مادة ٢٦: تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات .

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة والواجب اتخاذها بشأنهم واللوائح المالية والإدارية التى تنظم هذا التشغيل .

الفصل الثانى

تنظيم عمل الأبحاث

مادة ٢٧: يخضع استخدام الأجانب فى جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإدارى للدولة للأحكام الواردة فى هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل .

ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط .

مادة ٢٨: لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل .

ويقصد بالعمل فى تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية .

مادة ٢٩ : يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه فى المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التى يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذى يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصرى .

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل وكذلك عند انتهاء خدمته لديه

مادة ٣٠ : يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التى يحظر على الأجانب الاشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم فى المنشآت والجهات المبينة فى المادة (٢٧) من هذا القانون .

الباب الثانى

عقد العمل الفردى

مادة ٣١: تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .

مادة ٣٢ : يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

(أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .

(ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأمينى ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .

(جـ) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

(د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .

ويعطى صاحب العمل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

مادة ٣٣: تحدد مدة الاختبار فى عقد العمل ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

الباب الثالث

الأجور

مادة ٣٤ : ينشأ مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧٪) من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .

وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم فى عضويته الفئات الآتية :

١- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .

٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .

٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل بها .

مادة ٣٥ : يحظر التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

مادة ٣٦ : يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعى أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات

العدالة وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤ ، ٣٥) من هذا القانون .

مادة ٣٧ : إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور .

مادة ٣٨: تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً فى أحد العمل وفى مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية :

(أ) العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .

(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به .

(جـ) فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

(د) إذا انتهت علاقة العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات .

مادة ٣٩ : يكون حساب متوسط الأجر اليومى لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو عن المدة التى استغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

مادة ٤٠: يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهرى إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون للعامل فى هذه الحالة جميع الحقوق التى اكتسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى .

مادة ٤١: إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً .

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

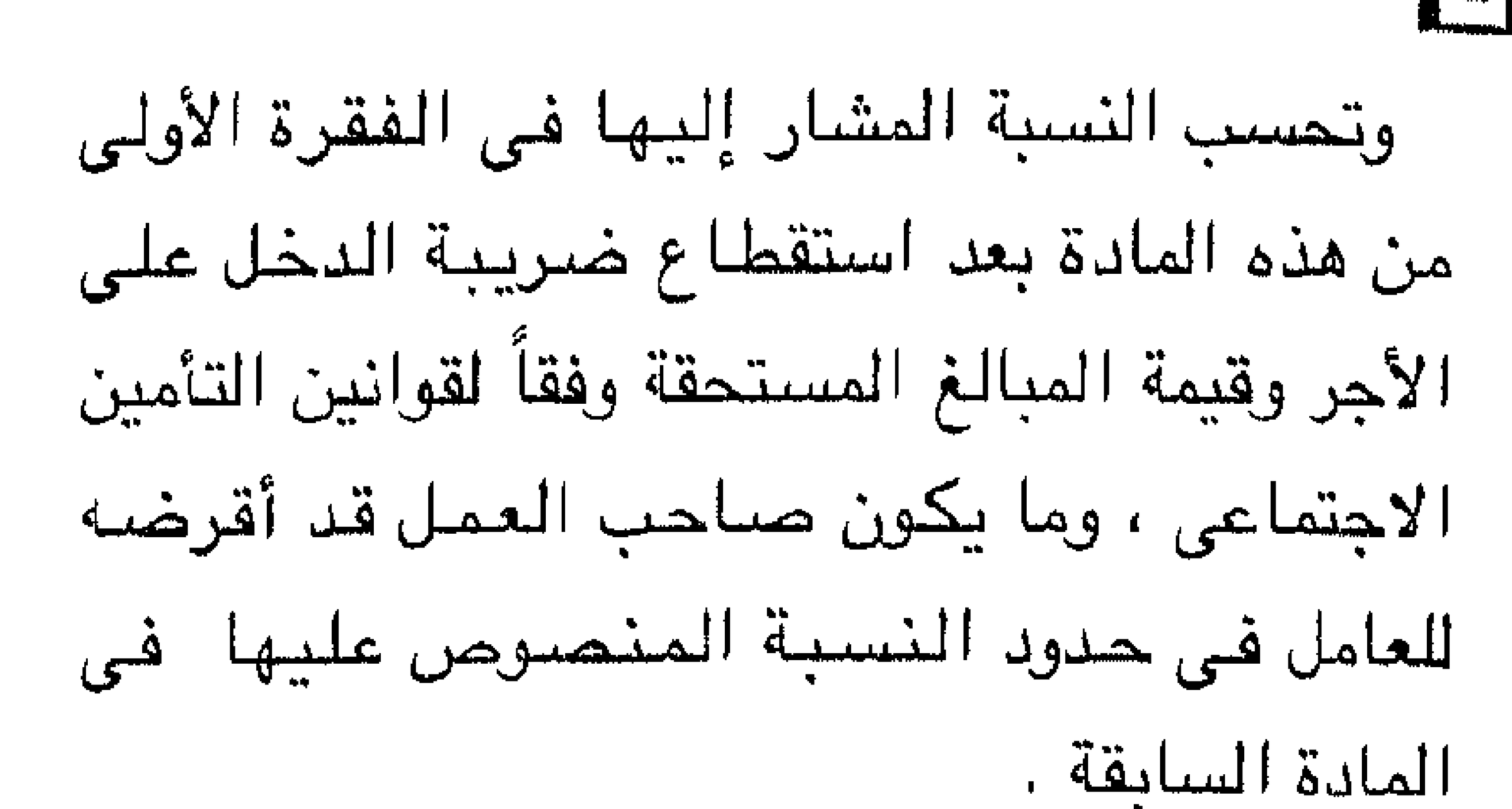
مادة ٤٢: لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات .

مادة ٤٣ : لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (١٠٪) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً .

مادة ٤٤ : مع مراعاة أحكام المواد (٧٥ ، ٧٦ ، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز فى جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا فى حدود (٢٥٪) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (٥٠٪) فى حالة دين النفقة .

وعند التزاحم يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جزاءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر فى حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .



وتحسب النسبة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعى ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فى حدود النسبة المنصوص عليها فى المادة السابقة .

مادة ٤٥ : لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك أو فى كشوف الأجور ، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

مادة ٤٦ : مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً ، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته .

الباب الرابع

الإجازات

مادة ٤٧ : تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة ، تزاد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً فى السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل فى حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل .

وفى جميع الأحوال تزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية والتى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون ، لا يجوز للعامل التنزول عن إجازته .

مادة ٤٨ : يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة فى التاريخ وللمدة التى حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها .

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً منها ستة أيام متصلة على الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

مادة ٤٩ : للعامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل .

مادة ٥٠ : لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبى .

مادة ٥١: للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

مادة ٥٢ : للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً فى السنة .

ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر .

مادة ٥٣ : للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق فى إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحجه أو زيارة بيت المقدس وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة ٥٤ : للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى .

ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين (١) ، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه . .

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

مادة ٥٥ : مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون ، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التى تمنح للعمال .

الباب الخامس
واجبات العمال ومساءلتهم
الفصل الأول

واجبات العمال

مادة ٥٦ : يجب على العامل :

(أ) أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية وأن ينجزها فى الوقت المحدد وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .

(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التى تدخل فى نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن فى هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر.

جـ - أن يحافظ على مواعيد العمل وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .

(د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل فى ذلك عناية الشخص المعتاد .

(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل .

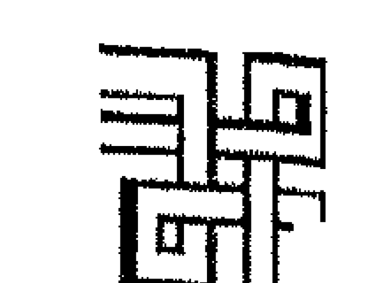
(و) أن يحترم رؤساءه وزملاءه فى العمل وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التى يعمل بها .

(ز) أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يسلك المسلك اللائق به .

(ح) أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .

(ط) أن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .

(ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التى تتطلب القوانين والنظم إدراجها فى السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك .



(ك) أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقنى فى المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة

مادة ٥٧: يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل .

(ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمل أو لا يتفق مع قوامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل .

(جـ) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً .

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف .

(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل .

(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية .

الفصل الثانى

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مادة ٥٨ : على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها أصحاب الأعمال .

وعلى صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر .

مادة ٥٩ : يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل .

وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة (٦٠) من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة .

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً .

مادة ٦٠ : الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية فى كل منشأة هى :

١- الإنذار .

٢- الخصم من الأجر .

٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .

٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .

٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .

٧- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه .

٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

مادة ٦١ : لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام ، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسى اليومى للعامل .

مادة ٦٢: لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أى جزاء مالى إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

مادة ٦٣ : يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التى سبق مجازاة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق .

مادة ٦٤: يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ، وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق .

ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذى لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع الجزاء .

وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً .

مادة ٦٥ : لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أى شخص آخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه .

مادة ٦٦ : لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة .

مادة ٦٧ : إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف وعلى اللجنة أن تبت فى الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره أما فى حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه .

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً .

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقى أجره عن مدة الوقف .

مادة ٦٨: يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون .

ويكون توقيع الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك .

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام .

مادة ٦٩: لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .

٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان ظاهر رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .

٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وبعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية .

٥- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .

٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه .

٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

٨- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

٩- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة فى المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون .

مادة ٧٠ : إذا نشأ نزاع فردى فى شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً فإذا لم تتم التسوية فى موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلع اللجنة القضائية المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون فى موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه فى عرض الأمر على اللجنة .

مادة ٧١ : تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائى من اثنين من القضاه تكون الرئاسة لأقدمهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية .

مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه .

عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر .

عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل فى المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون وتفصل اللجنة فى النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها .

وعلى اللجنة أن تفصل فى طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله ، وأن يؤدى إليه ما لم يصرف له من مستحقات .

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون .

وعلى اللجنة أن تفصل فى الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك .

ويكون قرار اللجنة فى هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه .

وتخصم المبالغ التى يكون العامل قد استوفاها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذى قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل .

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابى قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانونى المرافعات والإثبات فى المواد المدنية والتجارية .

مادة ٧٢: يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية ، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة .

ويجوز الطعن فى القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية .

مادة ٧٣ : إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله فى فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف .

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها .

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين .

مادة ٧٤ : لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية .

مادة ٧٥ : على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال فى سجل خاص . مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ،أن يفرد لها حساباً خاصاً ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

الباب السادس

تنظيم العمل

مادة ٧٦ : لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل .

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة .

مادة ٧٧ : على صاحب العمل أن ينشىء ملفاً لكل عامل يذكر فيه على الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التى وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع فى الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا

يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك .

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

مادة ٧٨ : يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التى تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة فى القانون إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل فى نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى .

مادة ٧٩ : إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك فى منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلى فى جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه فى ذلك.

الفصل الأول

ساعات العمل وفترات الراحة

مادة ٨٠ : مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يحددها .

مادة ٨١ : يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة وأن يراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التى يتحتم لأسباب فنية أو لظروف لتشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التى يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية

مادة ٨٢ : يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها فى مكان العمل .

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها والتى يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد .

مادة ٨٣ : يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر وفى جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .

مادة ٨٤ : استثناء من الحكم فى المادة السابقة يجوز فى الأماكن البعيدة عن العمران وفى الأعمال التى تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة وتضع المنشآت التى يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التى تصدرها المنشأة .

ويراعى فى حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليه .

مادة ٨٥ : لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام

الواردة بالمواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .

وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلى أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردى أو الجماعى ، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥٪) عن ساعات العمل النهارية و (٧٠٪) عن ساعات العمل الليلية .

فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالى .

وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات فى اليوم الواحد .

مادة ٨٦: على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التى يستعملها العمال فى الدخول وكذلك فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .

مادة ٨٧ : لا تسرى أحكام المواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٤) من هذا القانون على :

١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .

٢- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التى يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .

٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

وتحدد الأعمال المشار إليها فى البندين (٢و ٣) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم فى هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (٨٥) من هذا القانون .

الفصل الثانى

تشغيل النساء

مادة ٨٨: مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم .

مادة ٨٩: يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التى لا يجوز فيها تشغيل النساء فى الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً .

مادة ٩٠: يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها .

مادة ٩١: للعاملة التى أمضت عشرة أشهر فى خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق فى إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

مادة ٩٢: يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة .

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

مادة ٩٣: يكون للعاملة التى ترضع طفلها فى خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ

الوضع فضلاً عن مدة الراحة المقررة الحق فى فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أى تخفيض فى الأجر .

مادة ٩٤: مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

مادة ٩٥ : يجب على صاحب العمل فى حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق فى أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .

مادة ٩٦ : على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشىء داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص .

كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص .

مادة ٩٧ : يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات فى الزراعة البحتة .

الفصل الثالث

تشغيل الأطفال

مادة ٩٨ : يعتبر طفلاً فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسى ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة .

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص .

مادة ٩٩ : يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسى أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتى عشرة سنة .

مادة ١٠٠: يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التى يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التى يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة .

مادة ١٠١ : يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله فى أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .

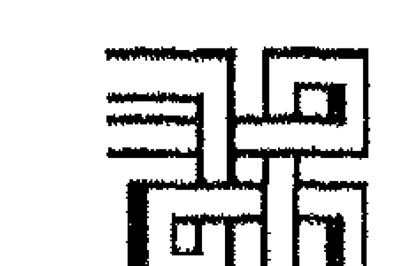
وفى جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً .

مادة ١٠٢ : على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر .

(أ) أن يعلق فى مكان ظاهر فى محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل .

(ب) أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .

(جـ) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها



وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم .

مادة ١٠٣ : لا تسرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون فى أعمال الزراعة البحتة .

الباب السابع

انقضاء علاقة العمل

مادة ١٠٤ : ينتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته .

فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر .

وتسرى أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة .

مادة ١٠٥ : مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه فى تنفيذه اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير محددة .

ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب .

مادة ١٠٦: إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى .

فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون .

مادة ١٠٧: إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين انتهى العقد بإنجاز هذا العمل فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل .

مادة ١٠٨: إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة .

مادة ١٠٩ : إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلى والأعمال التى جدد العقد لها على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال .

مادة ١١٠: مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء .

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة .

كما يجب أن يستند العامل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .

ويراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل .

مادة ١١١: يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات .

مادة ١١٢: لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ .

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار .

مادة ١١٣: لا يجوز توجيه الإخطار خلال إجازاته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالى لانتهاء الإجازة .

وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالى لانتهاء تلك الإجازة .

مادة ١١٤: يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة

الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه وينتهى العقد بانقضاء هذه المهلة .

مادة ١١٥: لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة .

ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها فى حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

مادة ١١٦: إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً فى الأسبوع أو ثمانى ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب .

ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك فى اليوم السابق للغياب على الأقل .

مادة ١١٧: لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار .

مادة ١١٨: إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدى للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها .

وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقى منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل فى تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك .

أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه العمل .

مادة ١١٩: لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة ، وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

مادة ١٢٠: لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية :-

(أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأى السياسى .

(ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق ما تحدده القوانين .

(جـ) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعى إلى تمثيل العمال .

(د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة فى ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل .

(هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .

(و) استخدام العامل لحقه فى الإجازات .

مادة ١٢١: للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردى أو الجماعى أو لائحة النظام الأساسى للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله .

ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع .

مادة ١٢٢: إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف ، التزم بأن يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذى يصيبه من جراء هذا الإنهاء

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل ، للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض ولا يجوز أن يقل التعويض الذى تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة .

ولا يخل ذلك بحق العامل فى باقى استحقاقاته المقررة قانوناً .

مادة ١٢٣ : ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة .

ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاته .

وإذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعى .

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها .

مادة ١٢٤ : ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز .

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرضى ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعى .

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى .

مادة ١٢٥ : لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ففى هذه الحالة لا ينتهى العقد إلا بانقضاء مدته .

وفى جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل فى الاستمرار فى العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش .

مادة ١٢٦ : يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها فى قانون التأمين الاجتماعى .

وتستحق المكافأة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه .

مادة ١٢٧ : يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى ، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له .

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته فى إنهاء العقد قبل مضى خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .

فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

مادة ١٢٨ : للعاملة أن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعى .

وعلى العاملة التى ترغب فى إنهاء العقد للأسباب المبينة فى الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل

كتابة برغبتها فى ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال .

مادة ١٢٩ : لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة .

مادة ١٣٠ : يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ونوع العمل الذى كان يؤديه والمزايا التى كان يحصل عليها .

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته .

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل .

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها .

الكتاب الثالث

التوجيه والتدريب المهنى

مادة ١٣١ : يقصد فى تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها:

بالتوجيه المهنى : مساعدة الفرد فى اختيار المهنة أو المسار المهنى الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله فى ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب .

الباب الأول

تنظيمات التدريب المهنى

مادة ١٣٢: يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به ، قرار من رئيس الجمهورية ، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومى لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة .

مادة ١٣٣: ينشأ صندوق التمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة يتبع الوزير المختص وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص .

ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية ونظم الاختبارات والشهادات التى تصدر فى هذا الشأن .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه فى المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبى الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله .

مادة ١٣٤: تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة السابقة من :

١- ١٪ من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتى يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال .

٢ - ما تخصصه له الدولة من موارد .

٣- الإعانات والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق .

٤- عائد استثمار أموال الصندوق طبقاً للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق .

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك

التجارية المعتمدة لدى البنك المركزى وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى .

ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالى وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات .

الباب الثانى

الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهنى

مادة ١٣٥: لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهنى إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحدودة ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه فى المادة (١٣٢) من هذا القانون الحد الأدنى لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذى تمارس فيه عملية التدريب .

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :

١- الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ والتى تزاول عمليات التدريب المهنى وقت صدور هذا القانون .

٢- الجهات التى تنشئها وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية .

٣- الجهات التى تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهنى للمعوقين .

٤- المنشآت التى تتولى تدريب عمالها .

مادة ١٣٦: يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهنى الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها فى البنود (٢، ٣ ، ٤) من الفقرة الثانية من المادة السابقة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده فى السجل الخاص .

ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيد الجهات التى يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهنى .

وتلتزم الجهات التى تزاول عمليات التدريب المهنى وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون .

ويلغى الترخيص فى حالة الإخلال بأى شرط من شروطه .

الباب الثالث

مزاولة عمليات التدريب المهنى

مادة ١٣٧: تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهنى بعرض البرامج التدريبية التى تضعها الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها مراعية فى ذلك .

١- الشروط التى يجب توافرها فى المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب .

٢- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها .

٣- مستويات ونوعيات المدربين .

٤- مستوى المهارة التى يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .

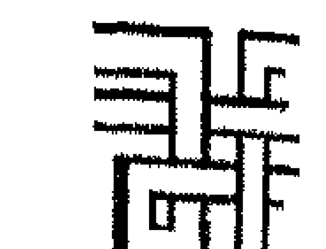
٥- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة .

ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتماداً لهذه البرامج .

مادة ١٣٨: يشترط فى المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهنى أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص ، وحالات إلغائه .

ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم ، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص .



الباب الرابع
قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف

مادة ١٣٩: تلتزم الجهة التى تزاول عمليات التدريب المهنى أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبى الذى عقدته وتبين المستوى الذى بلغه .

ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التى تدون فى هذه الشهادة ، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارات والجهات التى تختص بتحديد هذا المستوى والحرف التى تخضع لهذا القياس وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذى يجرى فيه بالنسبة لكل حرفة والشهادات التى تمنحها الجهات التى تتولى هذا الإجراء ودرجات المهارة التى تقدرها وجميع البيانات التى يجب إثباتها فى تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء من هذا الرسم .

مادة ١٤٠: على كل من يرغب فى مزاولة حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة السابقة التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاولة الحرفة .

ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل فى إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزارى المشار إليه بالفقرة السابقة إلا إذا كان العامل حاصلاً على الترخيص المذكور .

ويحدد بقرار من الوزير المختص ، بعد أخذ رأى التنظيم النقابى ، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه .

الباب الخامس
التدرج

مادة ١٤١ : يعتبر متدرجاً كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى .

مادة ١٤٢ : يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة فى كل مرحلة بصورة تصاعدية على ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة التى يتدرج فيها .

مادة ١٤٣: لصاحب العمل أن ينهى اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة كما يجوز للمتدرج أن ينهى الاتفاق .

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل

مادة ١٤٤: تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها فى المواد من (٤٧) إلى (٥٥) ومن (٨٠) إلى (٨٧) من هذا القانون .

الكتاب الرابع
علاقات العمل الجماعية
الباب الأول
التشاور والتعاون

مادة ١٤٥: يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشارى للعمل يضم فى عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدداً من ذوى الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوى بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلى :-

(أ) إبداء الرأى فى مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .

(ب) إبداء الرأى فى اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .

(د) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات

العمال ومنظمات أصحاب الأعمال .

(جـ) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومى .

(د) اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى وعلى الأخص فى الأزمات الاقتصادية التى تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً .

(و) إبداء الرأى فى الموضوعات التى تعرضها عليه الوزارة المختصة .

الباب الثانى
المفاوضة الجماعية

مادة ١٤٦ : المفاوضة الجماعية هى الحوار والمناقشات التى تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل :-

(أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .

(ب) التعاون بين طرفى العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .

(جـ) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .

مادة ١٤٧: تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمى أو القومى .

مادة ١٤٨: يتم التفاوض فى المنشآت التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل .

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة .

وبالنسبة للمنشآت التى تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية وبين ممثلين عن أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً فى إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق .

فإذا رفض أحد الطرفين البدء فى إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعى نيابة عن الطرف الرافض وتعتبر المنظمة المختصة فى هذه الحالة مفوضة قانوناً فى التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعى .

مادة ١٤٩: يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابى فى المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة .

ولصاحب العمل أو ممثلى التنظيم النقابى طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال .

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية .

ويراعى فى جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير فى المفاوضة .

مادة ١٥٠ : يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار فى هذه الحالة مؤقتاً .

مادة ١٥١: يدون الاتفاق الذى تسفر عنه المفاوضة فى اتفاقية جماعية طبقاً للشروط

والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة فى هذا القانون .

فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق كان لأى من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلي اتفاق

الباب الثالث

اتفاقيات العمل الجماعية

مادة ١٥٢: اتفاقية العمل الجماعية هى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم .

مادة ١٥٣: يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وأن تعرض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة فى قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية .

ويترتب على تخلف أى شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية .

مادة ١٥٤: يقع باطلاً كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة .

وفى حالة تعارض حكم فى عقد العمل الفردى مع حكم مقابل فى الاتفاقية الجماعية يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

مادة ١٥٥: يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين فإذا زادت المدة فى الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفى الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات فى ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية

ويتبع فى شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون .

مادة ١٥٦ : يتعين على طرفى الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفى الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون .

مادة ١٥٧ : يلتزم صاحب العمل بأن يضع فى مكان ظاهر فى محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة .

مادة ١٥٨: تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى .

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفى الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول .

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة .

مادة ١٥٩: إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفى الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التى يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق

الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض .

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد فى السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية فى الوقائع المصرية بلا مصروفات .

مادة ١٦٠: للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفى الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين فى الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفى الاتفاقية الأصليين .

ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة .

مادة ١٦١: على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير فى الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله .

مادة ١٦٢: يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

مادة ١٦٣: إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما .

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون .

مادة ١٦٤: لكل من طرفى الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذى مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانونى لها .

مادة ١٦٥: للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التى تكون طرفاً فى الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية ، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك .

وللعضو الذى رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداء مستقلاً عنها .

مادة ١٦٦: تخضع المنازعات الخاصة بأى حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التى يتفق عليها الطرفان فى الاتفاقية .

فإذا لم ترد هذه الإجراءات فى الاتفاقية ، خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة فى الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون .

مادة ١٦٧: تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها .

ويصدر الوزير بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قراراً يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعى وموضوعاته والإجراءات التى تتبع فى شأنه على المستويين القومى والإقليمى والمستويات الأدنى

ويصدر الوزير المختص قراراً يتضمن عقد عمل جماعى نموذجى يسترشد به أطراف المفاوضة

الباب الرابع

منازعات العمل الجماعية

مادة ١٦٨: مع عدم الإخلال بحق التقاضى تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم .

مادة ١٦٩: إذا ثار نزاع مما نص عليه فى المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته ودياً .

مادة١٧٠: إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوما من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة .

مادة ١٧١: تعد فى الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال ومنظمات أصحاب الأعمال ويصدر بتحديد شروط القيد فى قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص .

مادة ١٧٢: يجب أن تتوافر فى وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء :

(أ) أن يكون ذا خبرة فى موضوع النزاع .

(ب) ألا يكون له مصلحة فى النزاع .

(جـ) ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة فى بحث النزاع أو محاولة تسويته وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التى تتحمل نفقات الوساطة والمدة التى يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة وأربعين يوماً .

مادة ١٧٣: يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين فى قائمة الوسطاء المنصوص عليها فى المادة (١٧١) من هذا القانون وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذى وقع عليه الاختيار .

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأى من الشروط المنصوص عليها فى المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها فى الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين فى القائمة المشار إليها ، وذلك خلال العشرة الأيام التالية .

مادة ١٧٤: تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .

وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقاً لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون وله أن يستعين فى أداء مهمته بمن يلزم من ذوى الخبرة .

مادة ١٧٥: للوسيط كافة الصلاحيات فى سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره وله على وجه الخصوص سماع طرفى النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التى تعينه على أداء مهمته .

مادة ١٧٦: على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفى النزاع فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع .

مادة ١٧٧: إذا قبل الطرفان التوصيات التى قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك فى اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط .

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسبباً ويجوز للوسيط فى هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض ، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة .

مادة ١٧٨: على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها فى المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبياناً مسبباً بالتوصيات التى انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض .

مادة ١٧٩: إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التى قدمها الوسيط كان لأى منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم .

مادة ١٨٠ : يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعاً منه أو من وكيله المفوض .

فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية إن وجدت أو من النقابة العامة المختصة وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم ، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب .

مادة ١٨١ : لأى من طرفى النزاع فى المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها فى المادة (١٩٤) من هذا القانون عند عدم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع .

وعلى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

مادة ١٨٢: تشكل هيئة التحيكم من :

١- إحدى دوائر محاكم الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة فى بداية كل سنة قضائية والتى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة .

٢- محكم عن صاحب العمل .

٣- محكم عن التنظيم النقابى تختاره النقابة العامة المعنية .

٤- محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .

وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابى والوزارة المختصة أن يختار محكماً احتياطياً يحل محل المحكم الأصلى عند غيابه .

مادة ١٨٣: تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا الباب أحكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية وقانون المرافعات المدنية والتجارية .

مادة ١٨٤ : يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول .

مادة ١٨٥: يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدى مهمته بالذمة والصدق .

مادة ١٨٦: تفصل هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها فى مدة لا تجاوز شهراً من بدء نظره وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التى تمكنها من الفصل فيه .

مادة ١٨٧ : تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها فإذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقه حكم القاضى بمقتضى العرف فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادىء الشريعة الإسلامية ، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادىء القانون الطبيعى وقواعد العدالة

وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى منطقة المنشأة .

ويصدر الحكم بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية .

مادة ١٨٨ : على هيئة التحكيم إعلان كل من طرفى النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم فى سجل خاص ويكون لكل ذى شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم .

ولكل من طرفى النزاع أن يطعن فى الحكم أمام محكمة النقض .

وتتبع فى الإعلان والطعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٨٩ : تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٩٠ : تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات فى تنفيذ الأحكام الصادرة عنها وذلك وفقاً للقواعد المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم فى نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف وتتولى الجمعيات العمومية لهذه المحاكم فى بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التى تدخل فى تشكيل هذه الهيئات .

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابى والوزارة المختصة .

مادة ١٩١ : عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها فى المادة (١٩٤) من هذا القانون ، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابى فى حالة عدم قبول أى منهما للتوصيات التى ينتهى إليها الوسيط فى النزاع الذى ينشأ بينهما الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلاً من هيئة التحكيم المنصوص عليها فى هذا الباب .

ويحدد الطرفان فى وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التى تتبع فى التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وتراً .

ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضى التنفيذ بالمحكمة التى أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء على طلب أى من ذوى الشأن .

ويختص قاضى التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم .

ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مادة١٩٢ : للعمال حق الإضراب السلمى ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك فى الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون .

وفى حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب فى الأحوال التى يجيزها هذا القانون يجب على اللجنة النقابية بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه إخطار كل من صاحب العمل والجهة

الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه .

وفى جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له .

مادة ١٩٣ : يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم .

مادة ١٩٤: يحظر الإضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى أو بالخدمات الأساسية التى تقدمها للمواطنين .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت .

مادة ١٩٥: يترتب على الإضراب المشار إليه فى المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر .

مادة ١٩٦ : يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية حق الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ، وذلك فى الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون .

مادة ١٩٧: فى تطبيق أحكام المادة السابقة ، على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض .

ويتضمن الطلب الأسباب التى يستند إليها فى ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه .

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التى تمثل فيهما والإجراءات التى تتبع أمامها ومواعيد وإجراءات التظلم .

ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة .

مادة ١٩٨: يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها .

ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذى تحدده اللجنة التى نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال .

مادة ١٩٩: فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير

التى يمكن الاستئناس بها فى هذا الشأن .

وفى جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال .

مادة ٢٠٠: يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم

مادة ٢٠١ : مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون وفى الحالات التى يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلى ، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .

فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة إنهاءً مبرراً من جانب صاحب العمل ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية .

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦ - ٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدى للعامل الذى أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .

الكتاب الخامس

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

الباب الأول

التعاريف ونطاق التطبيق

مادة ٢٠٢: يقصد فى تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها:

١- إصابة العمل ، والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها فى قانون التأمين الاجتماعى وقراراته التنفيذية .

٢- المنشأة : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص .

٣- المنشأة فى تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص .

مادة ٢٠٣: تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية .

كما تسرى أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة .

الباب الثانى

مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

مادة ٢٠٤: يراعى عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة فى هذا الشأن .

مادة ٢٠٥: تشكل فى وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة فى هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والرى والكهرباء والداخلية وشئون البيئة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين وتختص هذه اللجنة بما يلى .

١- وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التى تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال أو شركات القطاع العام .

٢- الموافقة على اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها على أن يكون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية

المختصة مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة فى هذا الشأن .

مادة ٢٠٦: تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية ممثلى الوزارات بالمحافظات المختلفة المشار إليها فى المادة السابقة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص وتختص بما يلى :

(أ) متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت إليها فى المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التى وضعتها اللجنة المركزية فى هذا الخصوص .

(ب) منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثمارى بنفس المعايير والاشتراطات التى تضعها اللجنة المركزية .

مادة ٢٠٧: تشكل لجنة محلية على مستوى كل من : المركز والمدينة والحى وذلك من ممثلى الأجهزة القائمة على شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص وتختص هذه اللجنة دون غيرها بما يلى :-

(أ) منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التى يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان .

(ب) تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها فى المحل أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها .

ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة على منح التراخيص للمحال والمنشآت التى يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أى تعديل بها .

الباب الثالث

تأمين بيئة العمل

مادة ٢٠٨: تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلى بوجه خاص :

(أ) الوطأة الحرارية والبرودة .

(ب) الضوضاء والاهتزازات .

(جـ) الإضاءة .

(د) الإشعاعات الضارة والخطرة .

(هـ) تغيرات الضغط الجوى .

(و) الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية .

(ز) مخاطر الانفجار .

مادة ٢٠٩: تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتى تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص :

(أ) كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة .

(ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط .

مادة ٢١٠: تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات الطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص :

(أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها (ب) مخالطة الآدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية .

مادة ٢١١: تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل

الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة السائلة والغازية مع مراعاة ما يلى :

(أ) عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التى يتعرض لها العمال .

(ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .

(ج) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .

(د) الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .

(هـ) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة فى العمل موضحاً بها الاسم العلمى والتجارى والتركيب الكيميائى لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارىء المتعلقة بها وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة فى هذه المواد من موردها عند التوريد .

(و) تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر .

مادة ٢١٢ : تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتى تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية .

مادة ٢١٣: يصدر الوزير المختص قراراً ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بالمواد (٢٠٨ ، ٢٠٩ ، ٢١٠ ، ٢١١ ، ٢١٢) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

مادة ٢١٤: تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذى تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتى :

(أ) أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية

(ب) تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائى والإطفاء الآلى التلقائى كلما كان ذلك ضرورياً بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها .

مادة ٢١٥: تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارىء لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها .

وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارىء وبأية تعديلات تطرأ عليها وكذلك فى حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها .

وفى حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها فى المواعيد التى تحددها الجهة الإدارية المختصة وكذلك فى حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر .

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق

الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين فى تقاضى أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف .

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة .

الباب الرابع

الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة ٢١٦: مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلى :

(أ) الكشف الطبى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذى يسند إليه .

(ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .

وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحى ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التى تتم على أساسها هذه الفحوص .

مادة ٢١٧ : تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتى :

(أ) تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته .

(ب) إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها .

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له .

مادة ٢١٨: يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما فى حوزته منها وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل وعليه ألا يرتكب أى فعل يقصد به مع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها وذلك دون الإخلال بما يفرضه أى قانون آخر فى هذا الشأن ،

مادة ٢١٩: تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتى :

(أ) التفتيش الدورى اليومى فى كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها .

(ب) قيام طبيب المنشأة إن وجد بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل .

(جـ) التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن .

مادة ٢٢٠: تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية .

وإذا زاد عدد عمال المنشأة فى مكان واحد أو بلد واحد أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم فى المكان الذى تعده لهذا الغرض وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان .

وإذا عولج العامل فى الحالتين المنصوص عليها فى الفقرتين السابقتين فى مستشفى حكومى أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدى إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة .

ويتبع فى تحديد نفقات العلاج والأدوية المنصوص عليها فى الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص



بالاتفاق مع وزير الصحة .

مادة ٢٢١: يلتزم من يستخدم عمالاً فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وعلى من يستخدم عمالاً فى المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن وتعيين أصناف الطعام والكميات التى تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلاً لها .

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة فى الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدى .

مادة ٢٢٢: تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية إن وجدت أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة .

ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات .

مادة ٢٢٣: ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى .

وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذى تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

كما يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعياً فى هذا التشكيل التمثيل الثلاثى وبناء على ترشيح كل جهة لمن يمثلها .

كما يصدر الوزير المختص قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة على وجه الخصوص كيفية التصرف فى حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك .

الباب الخامس

التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

مادة ٢٢٤: مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتى :

١- إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة فى مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها .

ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل فى فترات دورية مناسبة .

٢- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه فى الفقرة السابقة وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .

٣- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته .

ويكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها

بالأمن القومى والتى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التى يحددها هذا القرار .

مادة ٢٢٥: يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل فى سبيل أداء عملهم .

(أ) إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل .

(ب) أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى العمليات الصناعية والتى قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم فى هذا الشأن .

(جـ) استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث .

(د) الاطلاع على خطة الطوارىء وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .

(هـ) الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التى ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها .

(و) الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التى تهدد المنشأة .

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر ، وذلك فى حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر .

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية .

وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر .

مادة ٢٢٦: يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة فى التراخيص لمفتشى السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها .

الباب السادس

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

مادة ٢٢٧: يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التى تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واللجان المختصة بذلك والجهات التى تتولى التدريب فى هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التى تتبع فى هذا الشأن .

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم .

مادة ٢٢٨: تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهرى يوليو ويناير على الأكثر .

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التى تستخدم لهذا الغرض .

الباب السابع

أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية

مادة ٢٢٩ : يختص المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية فى الوزارة المختصة ، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير

المختص .

مادة ٢٣٠ : يصدر بتشكيل المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل قرار من رئيس مجلس الوزراء ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة فى هذه المجالات واقتراح ما يلزم فى شأن تنفيذ هذه السياسة .

ويراعى فى تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصلة وعدد متساوٍ من ممثلى كل من منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر وعدد من ذوى الخبرة فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .

ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص .

مادة ٢٣١: تشكل فى كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ وتضم فى عضويتها ممثلين للجهات المعنية فى المحافظة وعدداً متساوياً من ممثلى منظمات أصحاب الأعمال وممثلى العمال فى المحافظة وعدداً من ذوى الخبرة .

ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص .

الكتاب السادس

تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة ٢٣٢ : يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورى الضبط القضائى بالنسبة للجرائم التى تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشى سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التى يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل .

مادة ٢٣٣ : يحمل العامل الذى له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة ، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم .

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التى تستحق لهم .

مادة ٢٣٤: على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم .

مادة ٢٣٥: على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التى توجه إليهم من العاملين المشار إليهم فى المادة (٢٣٢) من هذا القانون وذلك فى المواعيد التى يحددونها .

مادة ٢٣٦: على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها .

الباب الثانى

العقوبات

مادة ٢٣٧ : مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها .

مادة ٢٣٨: يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٣) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٣٩: يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة (١٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز

خمسة آلاف جنيه .

ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أى من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها .

مادة ٢٤٠ : يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمس آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٤١: يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (٢٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٤٢: يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية :

١- مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة فى المادة (١٧) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة .

٢- تقاضى مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة ٢١ هذا القانون أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله فى الداخل أو فى الخارج .

٣- مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة (٢٠) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلى الوزارة أو غيرها من الجهات المختصة .

وفى جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التى تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضى المحكمة من تلقاء نفسها بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها فى البند (٣) من هذه المادة .

مادة ٢٤٣: يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أياً من أحكام المادة (٢٤) من هذا القانون أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لها .

مادة ٢٤٤ : يقضى فى الحكم الصادر بالإدانة فى أى من الجرائم المنصوص عليها فى المادتين السابقتين بغلق مقر المنشأة الذى وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم فى جريدتين يوميتين واسعتى الانتشار على نفقة المحكوم عليه .

كما يقتضى ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه فى البند (٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة .

مادة ٢٤٥: يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الفصل الثانى من الباب الأول من الكتاب الثانى بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٤٦: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف حكم المادة ٣٢ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٤٧ : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة .

بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أياً من أحكام المواد ٣٣ ، ٣٥ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ ، ٥٢ ، ٥٤ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦١ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨ . من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٤٨ : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أياً من أحكام المواد ٧٣ فقرة ثانية ٧٤ ، ٧٥ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩٨، ٩٩ ، ١٠١، ١٠٢ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أياً من أحكام المواد (٧٦ ، ٧٧ ، ٧٨ ، ٧٩ ، ٨٠ ، ٨١ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٤٢، ١٤٤) .

من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتى جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٥٠ : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أياً من أحكام المواد (١١٠ ، ١١١ ، ١١٣ ، ١١٦ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٣٠) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٥١ : يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام المواد

(١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفى جنيه .

وعند الحكم بالإدانة يقضى وجوبياً بإغلاق المنشأة .

مادة ٢٥٢ : يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام المواد (١٤٩ ، ١٥٠ ، ١٥٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .

مادة ٢٥٣: يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٦٩) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

مادة ٢٥٤: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف حكم المادة (١٩٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفى جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة ٢٥٥: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أياً من أحكام المواد (١٩٧ ، ١٩٨ ، ٢٠٠) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

مادة ٢٥٦: يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .

وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما فى الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة .

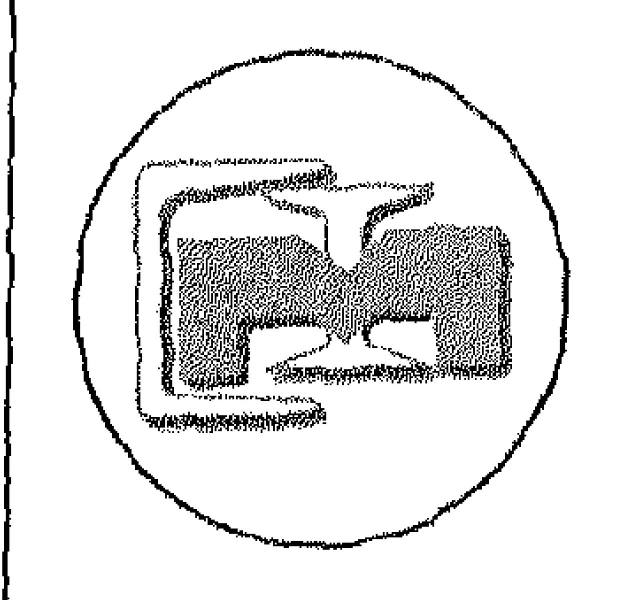
وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه فى الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأى من الواجبات التى يفرضها عليه هذا القانون .

مادة ٢٥٧ : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أياً من أحكام المادتين (٢٣٤) ، (٢٣٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

وتضاعف الغرامة فى حالة العود

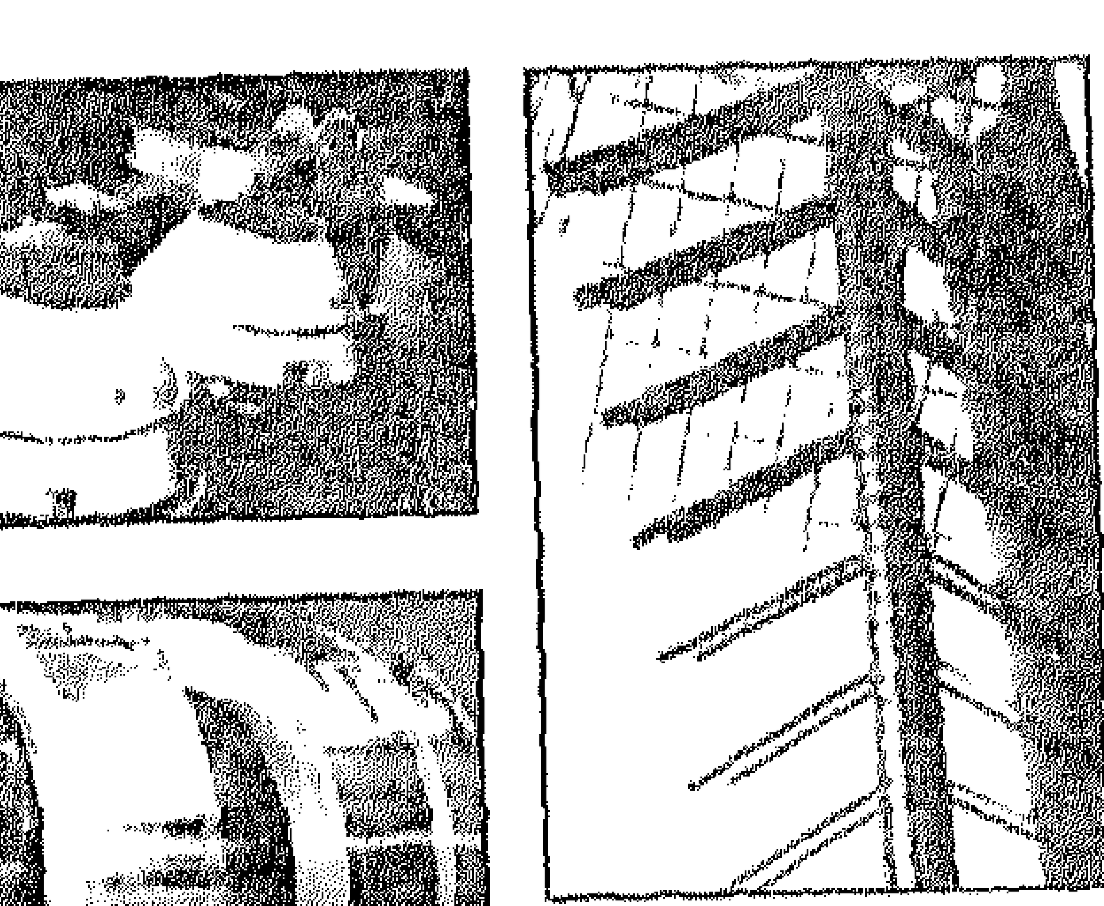
الجريدة الرسمية العدد ١٤ مكرر فى ٢٠٠٣/٤/٧

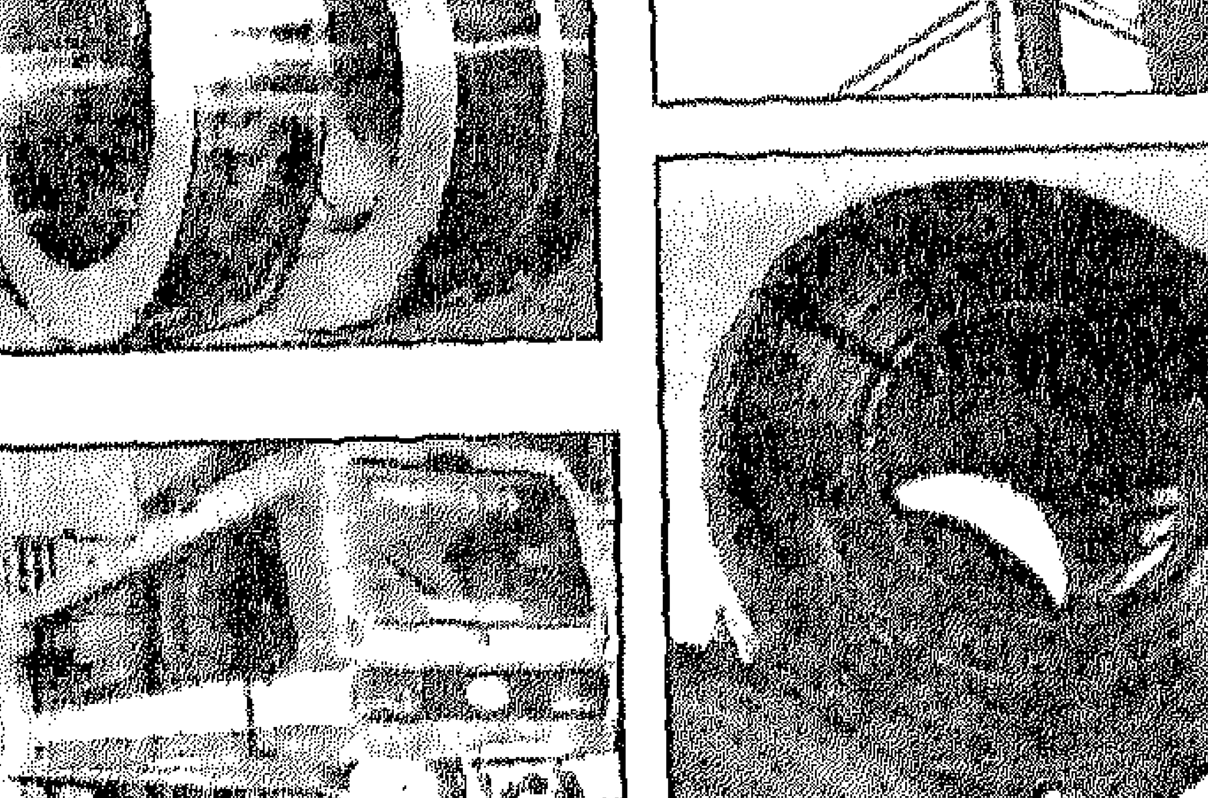


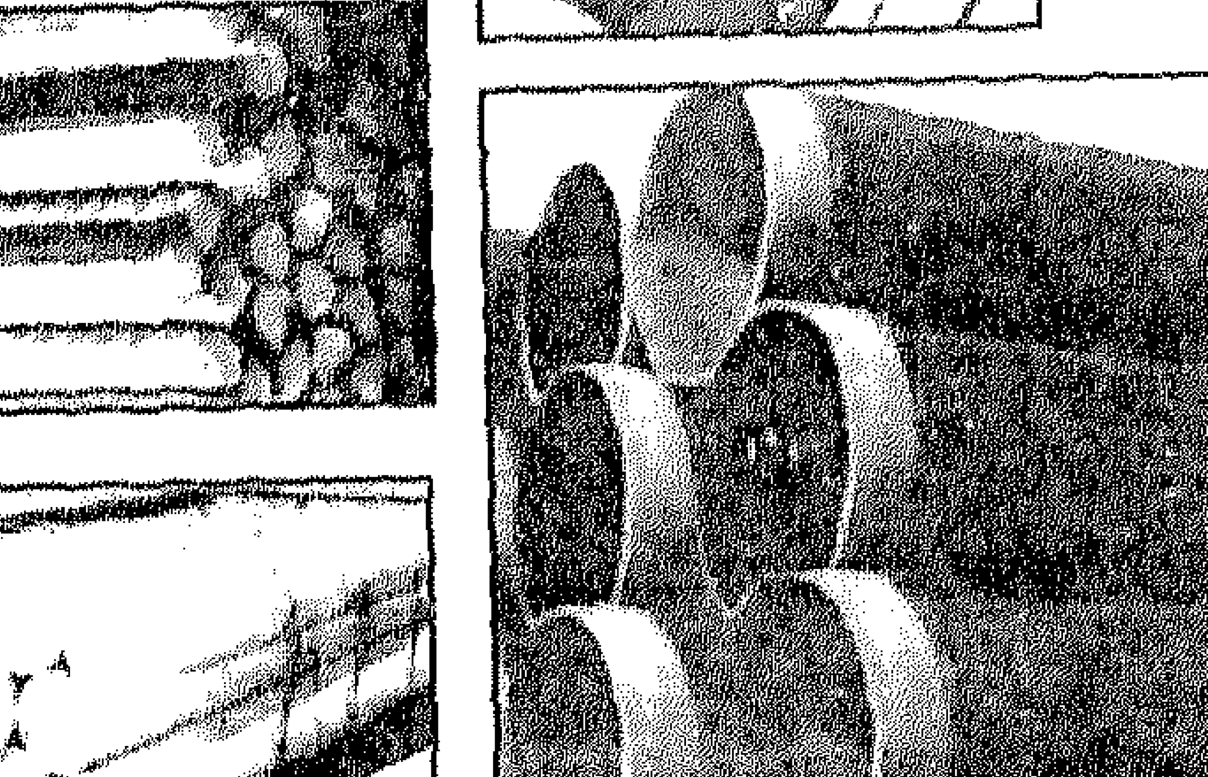
شركة الصناعات المعدنية

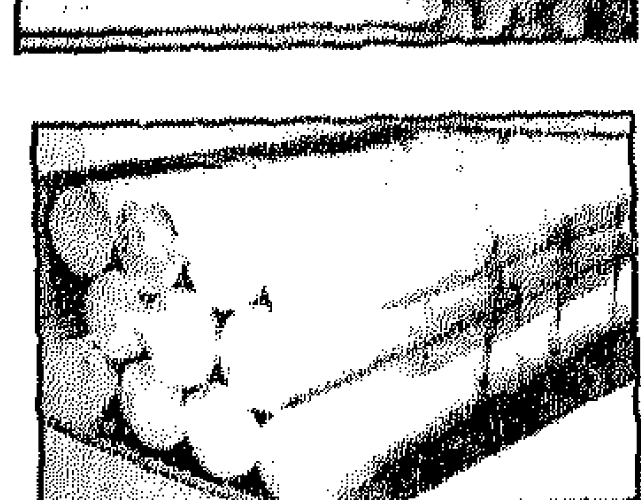
شركة قابضة مساهمة مصرية

Metallurgical Industries Company (E.JS.H.O)



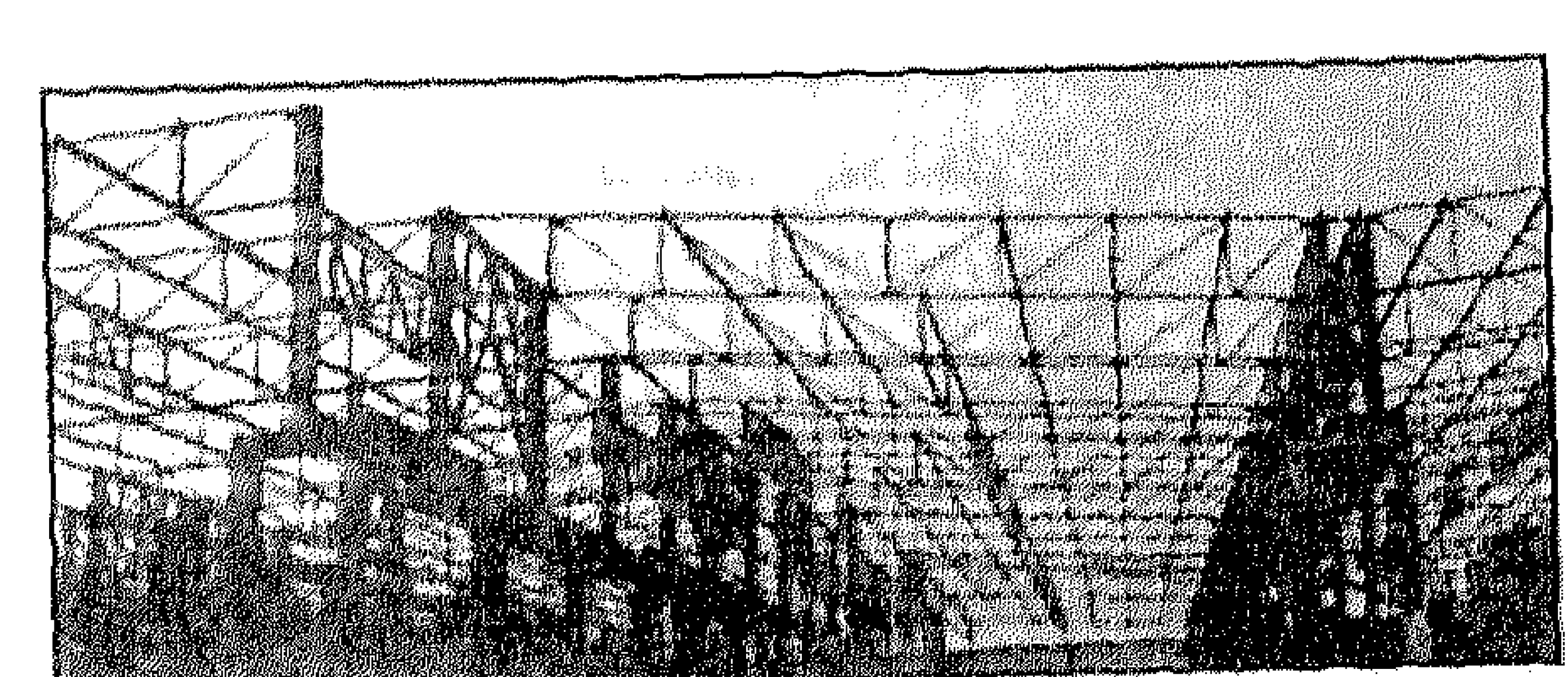






الشركات التابعة

- شركة الحديد والصلب المصرية
- شركة مصر للألومنيوم
- شركة النصر لصناعة المواسير الصلب ولوازمها
- شركة مصانع الدلتا للصلب
- شركة النصر لصناعة الكوك والكيماويات الأساسية
- الشركة المصرية للسبائك الحديدية
- الشركة العامة للمعادن (چيميت)
- الشركة المصرية العامة لمهمات السكك الحديدية "سيماف"
- الشركة المصرية للإنشاءات المعدنية "ميتالكو"
- شركة النصر للتعدين
- شركة النصر للزجاج والبلور
- الشركة المصرية للجبس
- شركة الاسكندرية للحراريات
- الشركة العامة لمنتجات الخزف والصينى (شينى)
- شركة سورناجا للسيراميك



أهم منتجات الشركات

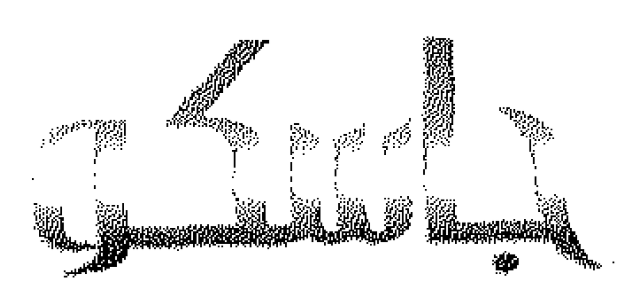
حديد تسليح بأقطار مختلفة ، كتل صلب ، الشرائط واللفائف والألواح المدرفلة على الساخن ، قطاعات مشكلة على البارد ، مربعات ، مواسير الصلب الملحومة طولياً وحلزونياً ، مواسير زهر مرن ، مواسير ضغط عالى ، مسبوكات الصلب ، كتل ألمنيوم ، سبائك ، قوالب وبلاطات ألمنيوم ، كوك بأحجام مختلفة ، سبائك الفيروسيليكون ، منتجات ألمنيوم ونحاس وزنك ، عربات الركاب ، تصميم وتصنيع الإنشاءات الحديدية ، أبراج الكهرباء ، الحراريات ، الجبس ، زجاج مسطح ، سيراميك ، بورسلين .

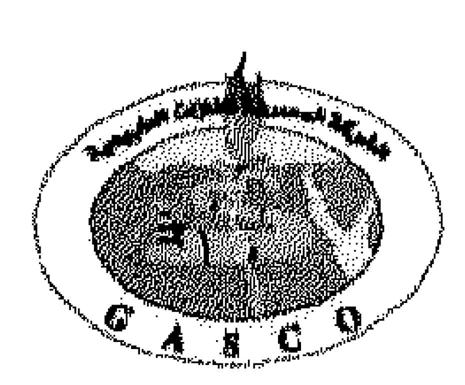
شركة الصناعات المعدنية

5 شارع اتحاد المحامين العرب (الطلمبات سابقاً) جاردن سيتى ـ القاهرة

ص . ب : 152 القاهرة ـ هاتف : 3554844 - 3554833 (2-20) ـ فاكس : 3556976 - 3557221 (2-20)

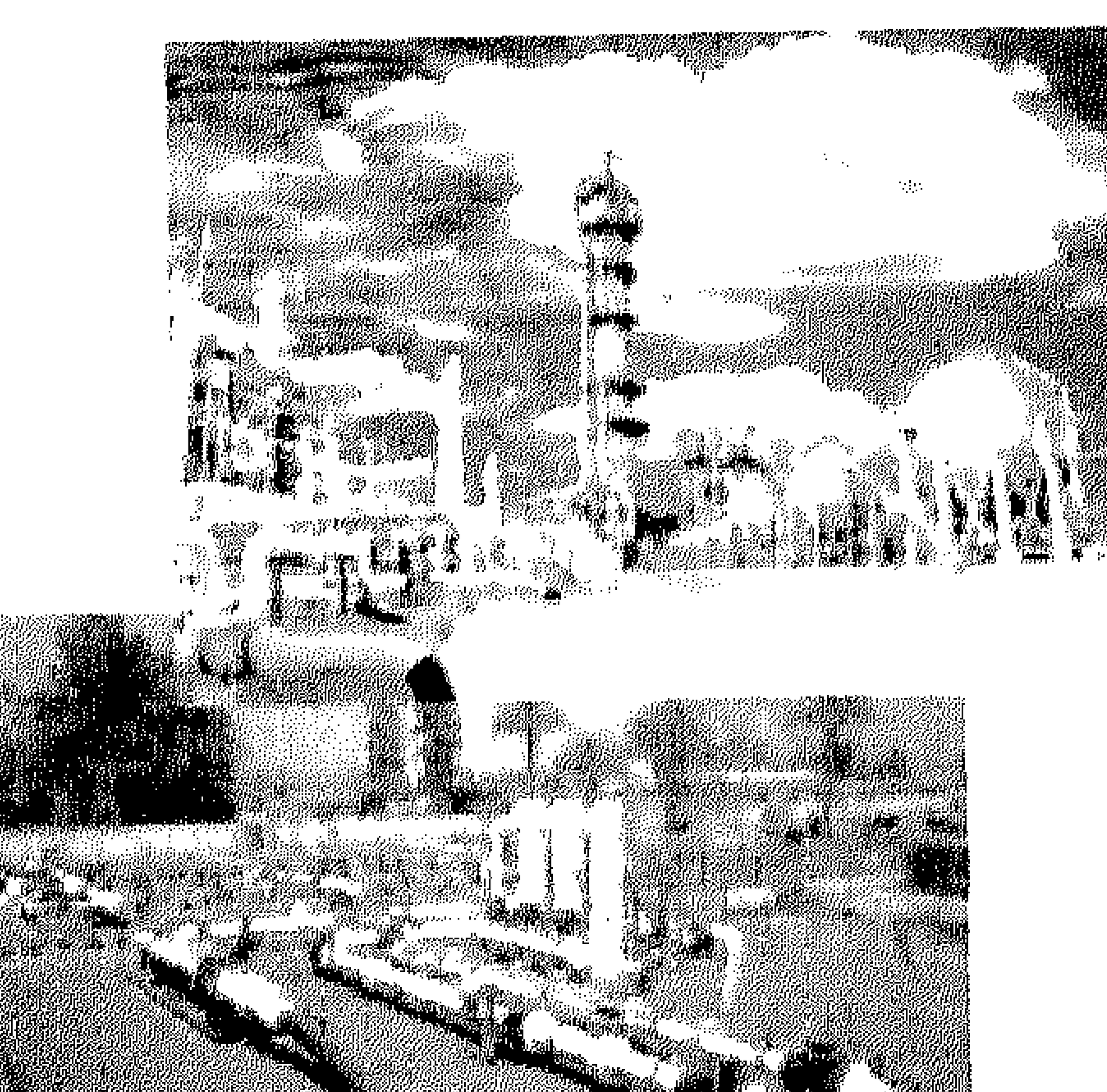
الشركة المصرية للغازات الطبيعية







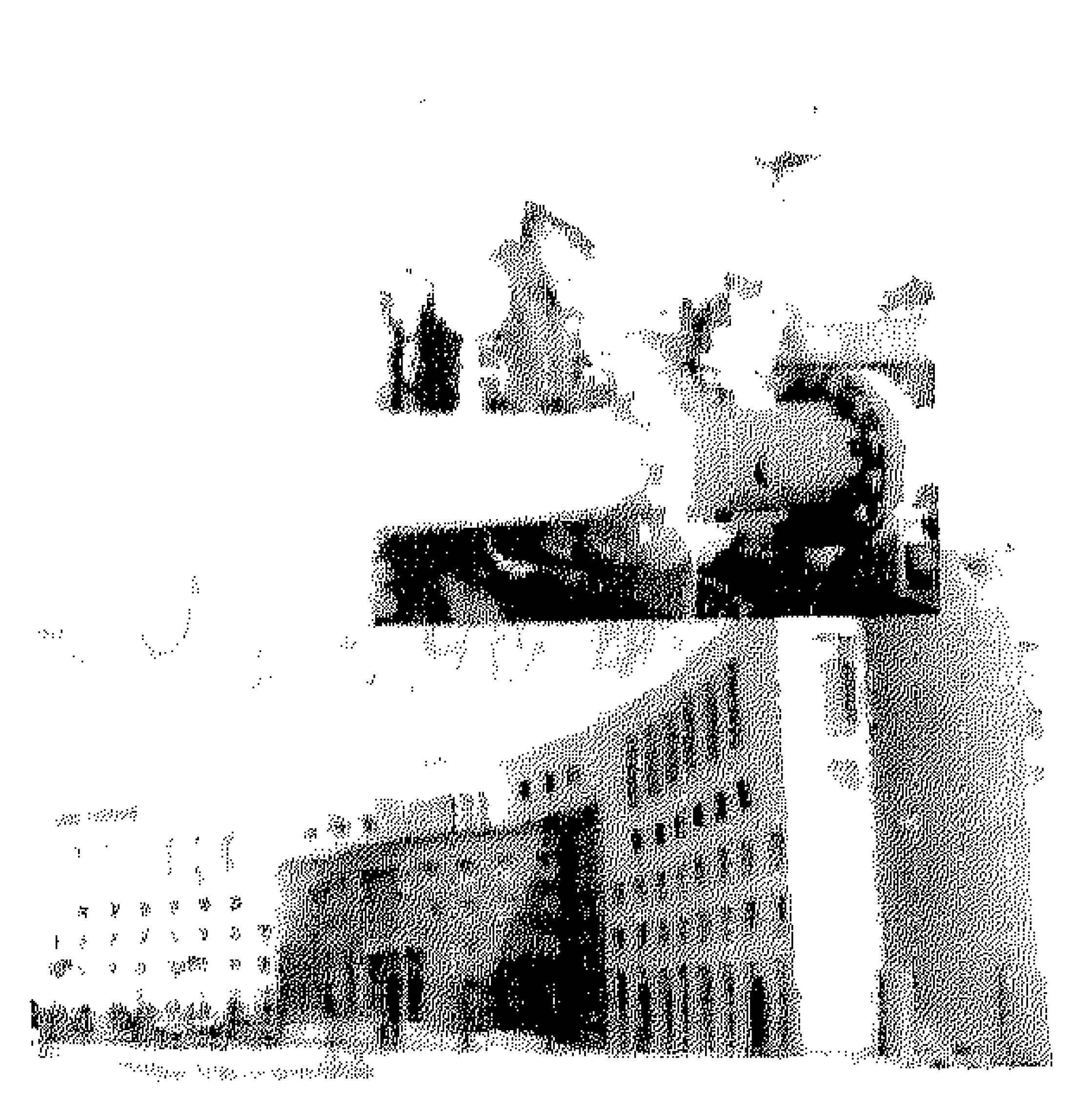
إنجازات متميزة لجاسكو تضاف لإنجازات قطاع البترول



تتولى شركة جاسكو مهمة إنشاء وتصنيع وتشغيل وصيانة وإدارة خطوط ومنشآت ومرافق أنظمة الغاز وكافة المعدات اللازمة لتجهيز الغاز الطبيعي للاستخدام وفصل مكوناته بإستخدام أحدث التقنيات العالمية وبطريقة إقتصادية وآمنة ... وتواصل شركة جاسكو إنجازاتها المتميزة فى هذا المجال لتضيف المزيد من الإنجازات إلى المشروعات العملاقة التى تولى قطاع البترول الرائد إنشاءها ...

وقد قامت شركة جاسكو بتنفيذ عدد من المشروعات الكبرى لتطوير وتحديث ورفع كفاءة الشبكة القومية للغازات الطبيعية والتوسع فى هذه الشبكة وزيادة سعتها بإنشاء خطوط جديدة تغطى كافة المناطق العمرانية بالبلاد ومواقع كبار مستهلكى الغاز من محطات كهرباء ومصانع أسمدة وحديد وصلب وأسمنت ومناطق صناعية ونقاط توصيل وتسليم الغاز لشركات التوزيع الإقليمية ومحطات تموين السيارات بالغاز، وقد أدت هذه المشروعات إلى زيادة طاقات النقل للشبكة القومية للغازات الطبيعية إلى ١١٦ مليون متر مكعب يوميا كما زادت أطوال خطوط الغاز إلى ٤٧٠٠ كم حاليا.

وفى مجال معالجة الغاز الطبيعي تقوم جاسكو بإنتاج وفصل مشتقات الغاز ذات القيمة الإقتصادية المرتفعة مثل البوتاجاز الذى يستخدم كوقود منزلى بدلا من استيراده وخليط الإيثان/البروبان الذى يستخدم كمادة تغذية لإنتاج الإيثيلين وهو أحد المواد الرئيسية للصناعات البتروكيماوية، وكذلك إنتاج البروبان التجارى الذى يتم تصديره للخارج للحصول على موارد إضافية من النقد الأجنبى وذلك من خلال مجمع غازات الصحراء الغربية ومصنع استخلاص البوتاجاز بالعامرية.



- واستمرارا للدور الفعال فى مجال معالجة وتصنيع الغاز شاركت جاسكو مع كل من شركتى بى بى البريطانية وأجيب الإيطالية فى تأسيس مجمع عالمى بمحافظة بورسعيد لاستخلاص مشتقات الغاز الطبيعي كالبوتاجاز والبروبان، وقد تم تأسيس الشركة المتحدة لمشتقات الغاز لتتولى مسئولية تنفيذ وتشغيل هذا المجمع.

- كما شاركت جاسكو فى مشروع خط الغاز العربى حيث أشرفت الشركة على تنفيذ وتشغيل خط الغاز الطبيعي الممتد من بورسعيد مرورا بأسفل قناة السويس إلى العريش التى تمثل نقطة بدء خط الغاز العربى، وقد تم الإنتهاء من إنشاء محطة الفلترة والقياس لهذا الخط بالعريش، كما قامت جاسكو بتجهيز وإعداد الخط لأعمال تدفيع الغاز لإمداد محطة كهرباء العقبة بالغاز اللازم للتشغيل.

وقد استطاعت مجموعة الائتلاف المصرية المكونة من الشركة المصرية القابضة للغازات الطبيعية وكل من شركات جاسكو وبتروجت وانبى بما لديها من خبرات متميزة وسمعة طيبة من الفوز بتنفيذ المرحلة الثانية من خط الغاز العربى التى تمتد من ميناء العقبة الأردنى إلى مدينة الرحاب قرب الحدود الأردنية السورية لتوفير الغاز اللازم للتوسعات والإحتياجات المستقبلية داخل الأردن. وسوف تتولى جاسكو تشغيل وإدارة وصيانة خط الغاز العربى.

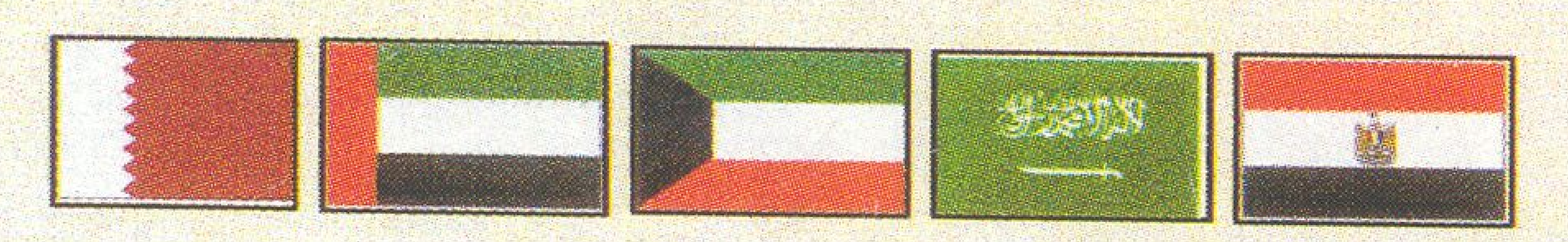
- ولكى تحقق جاسكو المهام المنوطة بها بجودة فى الأداء وبكفاءة وفعالية فى التنفيذ مع مراعاة متطلبات السلامة والصحة المهنية وحماية البيئة فقد حصلت جاسكو على شهادة الأيزو (ISO 14001:1996) لجميع أنشطة الشركة المتعلقة بمعالجة ونقل وتوزيع الغاز الطبيعي.

المركز الرئيسى : ش التسعين - مخرج ١٢ من الطريق الدائرى اتجاه المعادى/السويس - التجمع الخامس

تليفون: ٦١٧١٥١٠ / ٦١٧١٥١١ / ٦١٧١٥١٢ / ٦١٧١٥١٣ (٢٠٢) فاكس: ٦١٧١٥١٤ (٢٠٢)

الشركة العربية لأنابيب البترول

سوميد



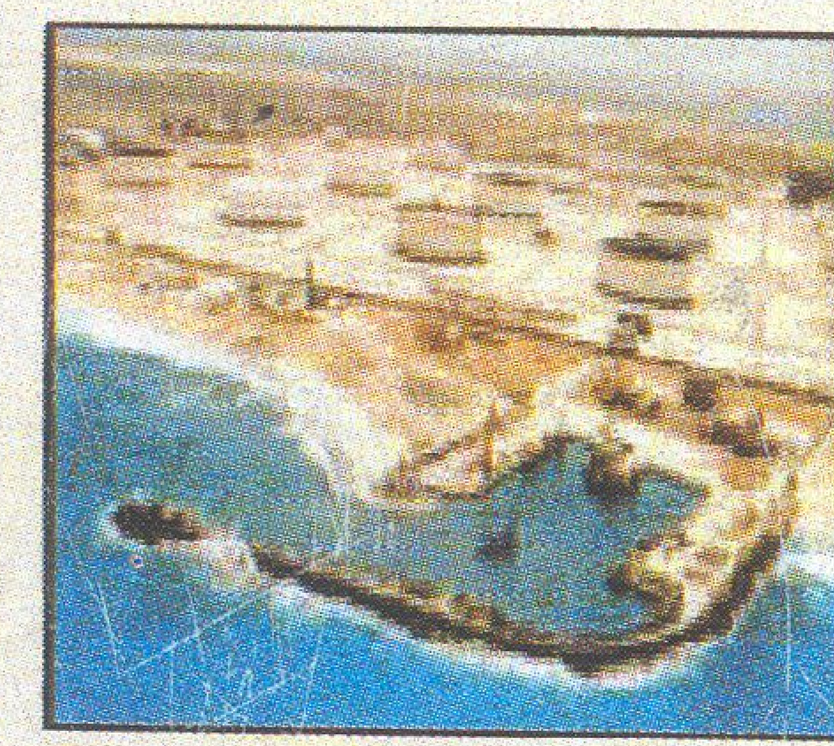


مهندس/ كمال مصطفى
رئيس مجلس الادارة
والعضو المنتدب

أنشئت شركة سوميد بالقانون رقم ٧ لعام ١٩٧٤ لتربط ميناء العين السخنة علي خليج السويس بميناء سيدي كرير على البحر المتوسط بخط أنابيب مزدوج بطول ٣٢٠ كيلومترا و بقطر ٤٢ بوصة بهدف خلق طريق اقتصادي مختصر لنقل خامات بترول الخليج العربي إلى الغرب كبديل لطريق رأس الرجاء الصالح.
وهي ثمرة تعاون عربي مشترك يدار بنجاح من خلال منظومة اقتصادية قوية تؤثر في الساحة العربية والدولية ، تساهم فيه جمهورية مصر العربية بنسبة ٥٠ % والسعودية ١٥ % والكويت ١٥ % والإمارات ١٥ % وقطر ٥ %.



يتكون مشروع سوميد من موقع استقبال الخام في العين السخنة من ٤ شمندورات بحرية يمكنها استقبال ناقلات بحمولات تتراوح بين ١٥٠ ألف و ٥٠٠ ألف طن ساكن الي مستودعات التخزين في العين السخنة ومنها الي الطلمبات الرئيسية التي تتكون من ١٠ طلمبات . ثم يتم ضخ الخام في خطي أنابيب قطر كل منهما ٤٢ بوصة بطول ٣٢٠ كم على مسار يبدأ من العين السخنة إلى محطة دهشور التي تتكون من ٦ طلمبات ، ويتم تدفيع الخام من محطة دهشور إلى مستودعات التخزين في محطة النهاية في سيدي كرير ، ومنها الى الناقلات عبر ٦ شمندورات تتراوح حمولاتها بين ١٥٠ ألف و ٣٥٠ ألف طن ساكن . وتصل طاقة سوميد التخزينية الإجمالية الي ٣,٧ مليون متر مكعب.



سوميد وقناة السويس

تكامل لا تنافس ... وهي سياسة ثابتة تهدف إلى تحقيق صالح مصر من خلال تحقيق مصلحة الطرفين معا ، سياسة تمثلت في اتجاه سوميد منذ بدء تشغيل الخط إلي التعامل مع الناقلات العملاقة في العين السخنة ، و هي الناقلات التي لا يسمح غاطسها بعبور القناة محملة ، سياسة أثمرت في عام ١٩٩٧ اتفاقا يتم بمقتضاه تفريغ جزء من شحنة بعض الناقلات العملاقة في العين السخنة ثم المرور بحمولة جزئية عبر القناة باتجاه سيدي كرير حيث يتم شحن الجزء السابق تفريغه في العين السخنة ثم الاتجاه بالحمولة كاملة إلى الوجهة النهائية..

سوميد محط أنظار الجميع باستخدامها لأحدث التقنيات والمعدات عالية الكفاءة وقد استطاعت منذ نشأتها وعلى مدار عمرها التشغيلي تجديد شبابها بتأهيل خطوط الأنابيب – عصب العمل بها – وكذا محطة الطلمبات والشمندورات البحرية والإحلال والتطوير المستمر للاصول ومواكبة احدث التقنيات وتوظيفها في إرضاء العملاء.
علاوة على الحفاظ على البيئة وحمايتها من كافة أنواع التلوث البرى والبحري والجوى وتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية.